

**HUBUNGAN *SELF-EFFICACY* (EFIKASI DIRI) DENGAN
KOMITMEN ORGANISASI PADA ANGGOTA UNIT KEGIATAN
MAHASISWA KOMUNITAS STUDIO TIGA (UKM KOMMUST)
UIN MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

SKRIPSI



Oleh :

**Hamam Bernadian
NIM. 13410160**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2018**

HUBUNGAN *SELF-EFFICACY* (EFIKASI DIRI) DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA ANGGOTA UNIT KEGIATAN MAHASISWA KOMUNITAS STUDIO TIGA (UKM KOMMUST) UNIVERSITAS ISLAM NEGRI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

SKRIPSI

Diajukan Kepada

Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh

Gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)

Oleh :

Hamas Bernadian

NIM. 13410160

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2018**

LEMBAR PERSETUJUAN

**HUBUNGAN *SELF-EFFICACY* (EFIKASI DIRI) DENGAN KOMITMEN
ORGANISASI PADA ANGGOTA UNIT KEGIATAN MAHASISWA
KOMUNITAS STUDIO TIGA (UKM KOMMUST)
UNIVERSITAS ISLAM NEGRI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

SKRIPSI

Oleh:

Hamam Bernadian

NIM. 13410160

Telah Disetujui Oleh :

Dosen Pembimbing



Dr. Achmad Khudori Soleh, M.Ag
NIP.19681124 200003 1 001

Mengetahui,

Dekan Fakultas Psikologi

UIN Maulana Malik Ibrahim Malang



Dr. Siti Mahmudah, M.Si
NIP.19671029 199403 2 001


LEMBAR PENGESAHAN

HUBUNGAN *SELF-EFFICACY* (EFIKASI DIRI) DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA ANGGOTA UNIT KEGIATAN MAHASISWA KOMUNITAS STUDIO TIGA (UKM KOMMUST) UNIVERSITAS ISLAM NEGRI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada tanggal, 04 September 2018

Susunan Dewan Penguji

Dosen Pembimbing



Dr. Achmad Khudori Soleh, M.Ag
NIP.19681124 200003 1 001

Penguji Utama



Dr. H. M. Luthfi Mustofa, M.Ag
NIP.19730710 200003 1 002

Ketua Penguji



Muhammad Jamaluddin, M.Si
NIP.19801108 200801 1 007

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi
Tanggal 04 September 2018

**Mengesahkan,
Dekan Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang**



Dr. Siti Mahmudah, M.Si
NIP.19671029 199403 2 001

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Hamas Bernadian

NIM : 13410160

Fakultas : Psikologi Universitas Islam Negri Maulana Malik Ibrahim Malang

Menyatakan bahwa skripsi ini yang saya buat untuk memenuhi persyaratan pada Fakultas Psikologi Universitas Islam Negri Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul : **HUBUNGAN *SELF-EFFICACY* (EFIKASI DIRI) DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA ANGGOTA UNIT KEGIATAN MAHASISWA KOMUNITAS STUDIO TIGA (UKM KOMMUST) UNIVERSITAS ISLAM NEGRI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG.**

Adalah hasil penelitian saya sendiri, bukan “Duplikat” dari pihak lain. Selanjutnya apabila dikemudian hari ada “Klaim” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan Pihak Fakultas Psikologi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 04 September 2018



Peneliti,

Hamas Bernadian

NIM. 13410160

MOTTO

وَلِكُلِّ وِجْهَةٌ هُوَ مُوَلِّيَهَا فَاسْتَبِقُوا الْخَيْرَاتِ أَيْنَ مَا تَكُونُوا يَأْتِ بِكُمْ اللَّهُ جَمِيعًا إِنَّ اللَّهَ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ ۝ ١٤٨ [سورة البقرة, ١٤٨]

Dan bagi tiap-tiap umat ada kiblatnya (sendiri) yang ia menghadap kepadanya. Maka berlomba-lombalah (dalam membuat) kebaikan. Di mana saja kamu berada pasti Allah akan mengumpulkan kamu sekalian (pada hari kiamat). Sesungguhnya

Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu

[Al Baqarah : 148]

“Some of the most important determinants of life paths arise through the most trivial of circumstances”

(Albert Bandura)

LEMBAR PERSEMBAHAN

Karya ini saya persembahkan kepada:

Ayahanda Dandung Danadi dan Ibunda Sofiana Hikmah. Karena beliau berdualah alasan saya untuk menyelesaikan studi dan oleh karenanya skripsi ini adalah salah satu bentuk pertanggung jawaban saya kepada mereka.



KATA PENGANTAR

Syukur alhamdulillah, saya panjatkan kehadirat Allah SWT. Atas berkat rahmat, nikmat dan karunia-Nya peneliti telah dapat menyelesaikan laporan hasil penelitian (skripsi) yang berjudul “ **Hubungan *Self-Efficacy* (Efikasi Diri) Dengan Komitmen Organisasi Pada Anggota Unit Kegiatan Mahasiswa Komunitas Studio Tiga (UKM Kormust) Uin Maulana Malik Ibrahim Malang**”. Shalawat serta salam saya haturkan kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah membawa unat manusia dari zaman jahiliyah hingga manusia mengenal Islam pada era modern seperti sekarang ini.

Penulisan ini bertujuan untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar sarjana psikologi bagi mahasiswa program S1 di Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih banyak kekurangan, oleh sebab itu peneliti mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak untuk kesempurnaan penelitian yang telah peneliti susun.

Selanjutnya ucapan terima kasih peneliti sampaikan kepada:

1. Dr. Siti Mahmudah, M. Si. selaku dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. Achmad Khudori Soleh, M.Ag. selaku pembimbing penelitian saya yang selalu memberi masukan serta koreksi dalam penyelesaian penulisan penelitian ini.

3. Bapak/Ibu dosen dan seluruh civitas akademik Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang memberikan ilmunya dengan tulus dan ikhlas dan bermanfaat bagi peneliti.
4. Terima Kasih kepada kedua orang tua, ayahanda Dandung Danadi dan ibunda Sofiana Hikmah. Yang selalu memberikan doa dan juga bantuan baik motivasi maupun materiil dalam penyelesaian penelitian ini.
5. Kepada keluarga besar Unit Kegiatan Mahasiswa Komunitas Musik Studio Tiga (UKM KOMMUST) UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Yang telah mengizinkan saya dalam melakukan penelitian serta memberikan bantuan baik secara teknis maupun non teknis dalam penyelesaian hasil penelitian ini.

Akhir kata peneliti menyampaikan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian penelitian ini, semoga karya ini dapat memberikan manfaat bagi semua kalangan bidang pendidikan. Amin.

Malang, 04 September 2018
Peneliti,

Hamas Bernadian
NIM. 13410160

DAFTAR ISI

COVER	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN	iv
MOTTO	v
LEMBAR PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR BAGAN	xiii
ABSTRAK	xiv
ملخص البحث	xv
ABSTRACT	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN TEORI	11
A. <i>Self-Efficacy</i> (Efikasi Diri).....	11
1. Definisi.....	11
2. Hal-hal yang Memengaruhi <i>Self-Efficacy</i>	12
3. Aspek <i>Self-efficacy</i>	14

4. <i>Self-efficacy</i> dalam Perspektif Islam	20
B. Komitmen Organisasi.....	23
1. Definisi.....	23
2. Aspek-aspek Komitmen Organisasi.....	24
3. Bentuk Komitmen Organisasi.....	27
4. Faktor-faktor yang Memengaruhi Komitmen Organisasi.....	28
5. Komitmen Organisasi dalam Perspektif Islam.....	29
C. Hubungan Antara <i>Self-Efficacy</i> dan Komitmen Organisasi.....	31
D. Hipotesis.....	34
BAB III METODE PENELITIAN	35
A. Jenis Penelitian.....	35
B. Identifikasi Variabel.....	36
C. Definisi Operasional.....	36
D. Populasi dan Sampel	37
E. Teknik Pengumpulan Data.....	38
F. Instrumen Penelitian.....	39
G. Uji Validitas dan Reliabilitas	43
1. Validitas Instrumen	43
2. Reliabilitas Instrumen	44
H. Analisis Data	45
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	48
A. Pelaksanaan Penelitian	48
1. Deskripsi Lokasi Penelitian.....	48
2. Waktu dan Tempat Penelitian	50

3. Jumlah Subjek Penelitian Beserta Gambaran Subjek Penelitian	50
4. Prosedur dan Administrasi Pengambilan Data.....	50
5. Hambatan yang Dijumpai dalam Penelitian.....	51
B. Hasil Penelitian	51
1. Hasil Uji Reliabilitas, Validitas dan Deskriptif.....	51
a. Skala <i>Self-Efficacy</i>	51
b. Skala Komitmen Organisasi.....	58
2. Uji Normalitas.....	63
3. Uji Hipotesis	64
C. Pembahasan.....	66
1. Tingkat <i>Self-Efficacy</i>	66
2. Tingkat Komitmen Organisasi	69
3. Hubungan antara <i>Self-Efficacy</i> dengan Kmitmen Organisasi	71
BAB V PENUTUP.....	75
A. Kesimpulan	75
B. Saran.....	76
DAFTAR PUSTAKA	78
LAMPIRAN.....	80

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Penilaian Skor Skala Likert	40
Tabel 3.2 Blueprint Skala <i>Self-efficacy</i>	41
Tabel 3.3 Blueprint Skala Komitmen Organisasi	42
Tabel 3.4 Kriteria Penilaian Ahli	44
Tabel 4.1 Reliabilitas Skala <i>Self-Efficacy</i>	52
Tabel 4.2 Daftar <i>Professional Judgement</i>	53
Tabel 4.3 Aitem Valid dan Gugur Skala <i>Self-Efficacy</i>	55
Tabel 4.4 Nilai Mean dan Standar Deviasi <i>Self-Efficacy</i>	56
Tabel 4.5 Kategorisasi <i>Self-Efficacy</i>	56
Tabel 4.6 Hasil Perhitungan Kategorisasi <i>Self-Efficacy</i>	57
Tabel 4.7 Reliabilitas Skala Komitmen Organisasi	58
Tabel 4.8 Aitem Valid dan Gugur Skala Komitmen Organisasi.....	60
Tabel 4.9 Nilai Mean dan Standar Deviasi Komitmen Organisasi	61
Tabel 4.10 Kategorisasi Komitmen Organisasi	61
Tabel 4.11 Hasil Perhitungan Kategorisasi Komitmen Organisasi.....	62
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas	63
Tabel 4.13 Hasil Uji Hipotesis	65

DAFTAR BAGAN

Bagan 3.1 Rancangan Penelitian.....	34
-------------------------------------	----



ABSTRAK

Bernadian, Hamas, 2018, Hubungan *Self-Efficacy* (Efikasi Diri) Dengan Komitmen Organisasi Pada Anggota Unit Kegiatan Mahasiswa Komunitas Studio Tiga (Ukm Kommust) Uin Maulana Malik Ibrahim Malang. Skripsi, Fakultas Psikologi Universitas Islam Negri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Pembimbing : Dr. Achmad Khudori Soleh, M.Ag

Kata Kunci: *Self-Efficacy*, Komitmen Organisasi

Penelitian ini didasarkan pada fenomena anggota UKM Kommust UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, yang anggotanya memiliki *self-efficacy* yang baik dibuktikan dengan eksisnya UKM Kommust dan sering terlibatnya para anggota di dalam setiap event di kampus, namun tidak memiliki komitmen yang baik pada organisasinya. Fenomena yang terjadi dilapangan adalah bahwa terdapat pula anggota yang memiliki komitmen organisasi yang baik, namun *self-efficacy* pada dirinya belum atau pun tidak optimal. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui tingkat *self-efficacy* anggota dengan komitmen organisasi mereka terhadap UKM Kommust.

Metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif korelasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota aktif UKM Kommust yang berjumlah 76 anggota. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala model *Likert* dengan mengadaptasi skala *self-efficacy* yaitu *The general Self-Efficacy Scale (GSE)* oleh Schwarzer dan Jerusalem (1995) serta skala komitmen organisasi dari Allen dan Meyer (1990).

Hasil analisis menemukan bahwa : (1) Tingkat *self-efficacy* pada anggota UKM Kommust dalam kategori sedang dengan prosentase 72% dengan frekuensi 55 anggota. (2) Tingkat komitmen organisasi pada anggota UKM Kommust dalam tingkat sedang dengan prosentase 75% dengan frekuensi 57 anggota. (3) Hasil analisis menemukan bahwa terdapat hubungan positif antara *self-efficacy* dengan komitmen organisasi pada anggota UKM Kommust. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai Sig. (2-tailed) kedua variabel menggunakan nilai yang sama yaitu nilai Sig.(2-tailed) = 0,001 dimana nilai tersebut lebih rendah dari pada nilai signifikansi 0,005. Oleh karenanya dapat diartikan bahwa tinggi atau rendahnya *self-efficacy* yang dimiliki oleh setiap anggota UKM Kommust, dapat mempengaruhi komitmen yang mereka miliki, begitu juga sebaliknya.

ملخص البحث

برناديان ، حمس ، 2018 ، علاقات الكفاءة الذاتية مع الالتزام التنظيمي في أعضاء وحدة النشاط الطلابي مجتمع الموسيقى ستوديو الثالثة (UKM Kormust) جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج. الأطروحة ، كلية علم النفس ، الجامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج.

المشرف : د. أحمد خضاري صالح الماجستير

الكلمات الرئيسية : الكفاءة الذاتية ، الالتزام التنظيمي

تستند هذه الدراسة على ظاهرة أعضاء مجتمع الموسيقى ستوديو الثالثة جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج الذين لديهم جودة فعالية الذات يتضح من مشاركتهم في الهدف في الجامعة ، ولكن ليس لديهم التزام للمنظمة. و كذلك الظاهرة التي تحدث في هذا المجال هي أن أعضاء لديهم التزام تنظيمي جيد ، ولكن الكفاءة الذاتية في نفسهم غير الأمثل . الأهداف هذه الدراسة هو لتحديد مستوى الكفاءة الذاتية للأعضاء بالالتزام التنظيمي لمجتمع Kormust.

الطريقة المستخدمة هي طريقة البحث الكمي للارتباط. السكاني في هذه الدراسة هم جميعا أعضاء النشطة في Kormust التي بلغت 76 عضوا. تقنيات جمع البيانات في هذه الدراسة باستخدام نماذج مقياس ليكرت من خلال تكييف مقياس الكفاءة الذاتية هي مقياس الكفاءة الذاتية العامة (GSE) من خلال شوارزر والجروسليم (1995)، و مقياس الالتزام التنظيمي من ألين وماير (1990).

في Kormust وجدت نتائج التحليل أن مستوى الكفاءة الذاتية لدى أعضاء الفئة المتوسطة بنسبة 72 ٪ مع وتيرة 55 عضوا. بالنسبة لمستوى الالتزام في مستوى معتدل بنسبة 75 ٪ مع وتيرة 57 Kormust التنظيمي لأعضاء عضوا. بخلاف ذلك، وجدت نتائج التحليل عن العلاقة بين الاكتفاء الذاتي Sig. يتم التحقق من ذلك نتيجة لقيمة Kormust والالتزام التنظيمي لأعضاء Sig (2-tailed) = 0.001 يستخدم المتغيران القيمة نفسها لقيمة (2-tailed) حيث تكون القيمة أقل من قيمة المعنى 0.005. لذلك، أن الكفاءة الذاتية العالية أو ، يمكن أن تؤثر على Kormust المنخفضة التي يمتلكها كل عضو في التزامهم إلى منظماتهم.

ABSTRACT

Bernadian, Hamas, 2018, The Correlation between *Self-Efficacy* With The Organizational Commitment Members of Unit Activity Komunitas Musik Studio Tiga (UKM Kommust) State Islamic University of Maulana Malik Ibrahim Malang. Thesis, Faculty of Psychology State Islamic University of Maulana Malik Ibrahim Malang.

Advisor : Dr. Achmad Khudori Soleh, M.Ag

Keywords: *Self-Efficacy*, Organizational Commitment

This research is based on the phenomena that happen to members of Unit Activity Komunitas Musik Studio Tiga (UKM Kommust) State Islamic University of Maulana Malik Ibrahim Malang which is they have good self-efficacy , but they don't have a good commitment to organization. In the fact, not all the members like that, there are a lot of members who have good organizational commitment, but don't have self efficacy optimally. The purpose of this research is to know level of self-efficacy of members with their organizational commitment to Unit Activity Komunitas Musik Studio Tiga (UKM Kommust).

The method is used the quantitative correlation method. The population in this research is all members of Unit Activity Komunitas Musik Studio Tiga (UKM Kommust) about 76 members. The technique of the data collection is used scale model of Linkert with adaption self-efficacy scale from *The general Self-Efficacy Scale (GSE)* by Schwarzer and Jerusalem (1995) and also scale organizational commitmen by Allen dan Meyer (1990).

The result of this reaserch show that: (1) the level of self-efficacy members of Unit Activity Komunitas Musik Studio Tiga (UKM Kommust) is percentage 72% and frequency 55 members. (2) Level of organizational commitment on the member of UKM Kommust with percentage 75% and frequency 57 members. (3) Furthermore, the result of analize found that there is a correlation between self-efficacy with organizational commitment on the members of UKM Kommust. This is evidenced by the score of Sig (2-tailed) = 0,001 where that score is more smaller than significance score = 0,005. It means that high or low of the member's self-efficacy are influence their organizational commitment in UKM Kommust.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Bagi kebanyakan individu, menjadi orang dewasa melibatkan periode transisi yang panjang. Menurut Laura A. King dalam bukunya *The Science of Psychology an Appreciative View* (2007:196) menyebutkan para psikolog perkembangan mengidentifikasi perkiraan adanya tiga masa dalam perkembangan dewasa : dewasa muda (20-an dan 30-an), dewasa tengah (40-an dan 50-an) dan dewasa akhir (60-an hingga meninggal). Pada masa dewasa seorang individu akan dihadapkan pada banyak hal yang erat kaitannya dengan pekerjaannya, seperti dalam perusahaan atau hal yang menyangkut dengan kehidupan bermasyarakat atau berorganisasi. Dua hal ini menjadi penting ketika dalam kehidupan bersosial, kita tidak akan pernah lepas darinya, sehingga diperlukannya pembelajaran khususnya dalam hal berorganisasi. Menurut Robbins, S.P., (1986, dalam Sopiah, 2008:2) menyatakan bahwa *“Organization is a consciously coordinated social units, composed of two or more people, that function on a relatively continuous basis to achieve a common goal or set of goals.”* (Organisasi adalah satuan sosial yang terkoordinasi secara sadar, terdiri dari dua orang atau lebih yang berfungsi atas dasar yang relatif kontinu untuk mencapai suatu tujuan atau serangkaian tujuan bersama).

Sebelum memasuki masa dewasa, seseorang akan mengalami masa transisi dari masa remaja ke dewasa. Masa ini disebut sebagai beranjak dewasa (*emerging adulthood*) yang terjadi dari usia 18 sampai 25 tahun (Arnett, 2006,2007. dalam Santrock, 2011:6). Di Indonesia pada umumnya masa ini adalah masa seseorang yang sedang mengalami peralihan dari masa sekolah menengah pertama kepada bangku perkuliahan. Dunia mahasiswa dan kampus idealnya dapat dijadikan fase awal dalam pembentukan dan pembelajaran kehidupan berorganisasi. Dalam lingkungan kampus, organisasi banyak diminati oleh mahasiswa untuk dapat menyalurkan bakat, minat serta juga dapat menambah jaringan pertemanan dalam bersosialnya.

Dalam suatu organisasi pasti memiliki visi dan misi dalam menentukan arah berkembangnya organisasi. Dalam mewujudkan visi dan misi tersebut dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah faktor budaya organisasi (Sopiah, 2008:39). Yang salah satu dalam sub-bab budaya organisasi tersebut adalah adanya komitmen organisasional oleh karyawan atau anggotanya. Menurut Cooper Hakim dan Viswesvaran dalam Laura A, King (2007:261) bahwa komitmen kerja sebagai hal yang penting terhadap hasil yang berhubungan dengan pekerjaan. Sehingga tercapainya visi dan misi organisasi secara maksimal atau pun tidak dapat dipengaruhi oleh adanya komitmen organisasi yang dimiliki oleh anggotanya. Dalam penelitian-penelitian terdahulu, seperti dibahas oleh Sopiah dalam bukunya (2008:179) bahwa jika ditinjau dari segi organisasi, karyawan atau anggota yang berkomitmen rendah akan berdampak pada *turn over*, tingginya absensi,

meningkatnya kelambanan kerja, rendahnya kualitas kerja, dan kurangnya intensitas untuk bertahan sebagai karyawan di organisasi tersebut. Selain itu juga dapat memicu terjadinya kerusuhan yang berdampak pada reputasi organisasi yang kemudian menurun dan kehilangan kepercayaan (Sopiah,2008:179).

Pengertian komitmen organisasi sendiri, menurut Meyer dan Allen dalam Irfan Yildirim (2015:121) adalah keadaan psikologis yang membentuk hubungan yang personil dengan organisasi dan berpengaruh pada orang tersebut akan melanjutkan keanggotann atau tidak. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2000,dalam Sopiah,2008:155) komitmen organisasional sebagai derajat dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya. Tiga aspek komitmen yang sangat penting untuk memahami tingkat dedikasi pegawai terhadap tempat kerja yaitu adalah aspek afektif, berkelanjutan dan normatif (Meyer & Allen,1997 dalam Sopiah,2008:157). Sehingga kemajuan sebuah perusahaan atau organisasi sangat bergantung dan dipengaruhi oleh tingkat komitmen anggota atau karyawan didalamnya. Karena anggota atau karyawan yang bekerja didalamnya adalah faktor utama dalam berjalannya roda perusahaan atau roda organisasi. Sehingga apabila anggota atau karyawan memiliki komitmen yang rendah terhadap organisasinya atau perusahaannya, dapat dipastikan akan menghambat proses berjalannya organisasi atau perusahaan.

Komitmen organisasi yang baik dapat muncul pada anggota atau karyawan ketika faktor-faktor yang mempengaruhinya terpenuhi dengan baik. Penelitian pernah dilakukan oleh Max Pangkey (2012) terhadap 245 sampel dari total 980 karyawan PT.Sinar Pure Foods International yang mengundurkan diri pada tahun 2010. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan karyawan mengundurkan diri dalam perusahaan tersebut. Hasilnya menunjukkan alasan utama mengundurkan diri adalah: upah, kesejahteraan dan tunjangan sebesar 31%, lingkungan kerja 26%, personality 19%, perumahan 14% dan 10% keluarga. Khususnya dalam faktor *personality* adalah menyangkut kemampuan dan sifat atau hal-hal pribadi seperti tidak mampu kerja, rasa malas kerja, kecewa atau tidak puas dengan sikap atau tindakan atasan dan teman kerja yang kurang menghargai atau di anggap kasar (Max Pangkey, 2012:5).

Dalam jurnal internasional berjudul *Factors Affecting Organizational Commitment in Navy Corpsmen* (2017) oleh Stephanie Booth-Kewley, Renee G. Dell'Acqua, Cynthia J. Thomsen, memaparkan bahwa salah satu faktor dalam terbentuknya komitmen organisasi dalam diri seorang prajurit adalah adanya efikasi diri yang baik dalam dirinya. Hasil yang maksimal dalam menjalankan tugas, dalam konteks ini adalah organisasi, dapat didapatkan dengan anggotanya yang memiliki komitmen dalam tugasnya. Sedangkan komitmen tidak akan terbentuk apabila, individu tersebut tidak memiliki rasa percaya diri yang baik dalam memandang kemampuannya dalam menjalankan

tugas. Dalam ilmu psikologi keyakinan individu dalam kemampuannya menjalankan suatu hal disebut *Self-efficacy* atau efikasi diri.

Self-Efficacy menurut Bandura (1997, dalam Feist & Feist, 2009:212) adalah keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk melakukan suatu bentuk kontrol terhadap keberfungsian orang itu sendiri dan kejadian dalam lingkungan. Sedangkan menurut Feist dan Feist (2009:211) menyimpulkan bahwa *self-efficacy* adalah keyakinan mereka bahwa mereka mampu untuk melakukan suatu tindakan yang akan menghasilkan dampak yang diharapkan. Efikasi diri bukan merupakan ekspektasi dari hasil tindakan kita, melainkan bahwa efikasi merujuk pada keyakinan diri seseorang bahwa orang tersebut memiliki kemampuan untuk melakukan suatu perilaku. Sementara ekspektasi hasil merujuk pada prediksi dari kemungkinan mengenai konsekuensi perilaku tersebut (Feist & Feist, 2009:212).

Penelitian mengenai efikasi diri dengan komitmen organisasi sendiri pernah dilakukan oleh Irfan Yildirim, seorang asisten profesor di *School of Physical Education and Sport* di *Afyon Kocatepe University*, Turki, Dengan judul *The Correlation between Organizational Commitment and Occupational Burnout among the Physical Education Teachers: The Mediating Role of Self-Efficacy*. Dalam penelitiannya Irfan Yildirim menjelaskan bahwa tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji hubungan antara komitmen organisasi dan kelelahan kerja di antara guru pendidikan jasmani dan untuk menentukan peran mediasi persepsi *self-efficacy* mereka dalam status relasional ini. Penelitian ini menggunakan pendekatan relasional dan dilakukan dengan metode

crosssectional. Kelompok sampel terdiri dari 325 guru pendidikan jasmani. Status relasional antar variabel dianalisis dengan analisis korelasi dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini diketahui bahwa ada korelasi negatif antara komitmen organisasi dan kelelahan kerja guru pendidikan jasmani. Selain, itu juga mengidentifikasi bahwa ada korelasi negatif antara persepsi *self-efficacy* guru dan kelelahan kerja, akan tetapi terdapat korelasi positif antara *self-efficacy* dan komitmen organisasional. Ditemukan bahwa persepsi *self-efficacy* guru memainkan peran perantara antara komitmen organisasinya dan kelelahan kerja. Dalam penelitian ini Irfan Yildirim menggunakan skala Allen dan Meyer (1990) dalam metode pengumpulan data komitmen organisasi. Skala ini terdiri dari tiga subskala (*normative, affective* dan *continuance commitment*) dan 18 item. Sedangkan dalam pengumpulan data *self-efficacy* Irfan Yildirim menyusun skalanya sendiri yang disusun pada tahun 2012 dan telah direvisinya pada 2015, yang terdiri dari 33 item dengan type Likert.

Hal ini sesuai dengan permasalahan yang dialami dalam setiap proses pendidikan berorganisasi mahasiswa, khususnya dalam lingkungan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Salah satunya adalah Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Kommust. Yaitu salah satu Unit Kegiatan Mahasiswa yang bergerak di bidang seni musik. Seperti organisasi-organisasi lainnya UKM Kommust juga memiliki visi beserta misi dari organisasinya, yang masing-masing dari anggotanya wajib mengetahui dan memahaminya. Seseorang yang telah mengikuti organisasi pastilah mengetahui bahwa ia akan dihadapkan

dengan interaksi sesama anggota, permasalahan-permasalahan didalamnya dan hambatan-hambatan dalam mencapai visi dan misi organisasi. UKM Kommust, seperti telah dijelaskan sebelumnya, adalah organisasi mahasiswa yang bergerak dibidang seni musik, dimana dalam hal ini adalah seni musik termasuk juga dalam seni pertunjukkan. Dengan kata lain, modal kepercayaan diri dalam menampilkan performanya didepan banyak orang adalah hal yang wajib. Hal ini dibuktikan dengan adanya 9 band mahasiswa yang masing-masing band terdiri dari 5 orang, yang hampir setiap pekannya aktif tampil di acara dalam kampus maupun luar kampus. Akan tetapi kepercayaan diri yang ada dalam diri para anggota tersebut seakan berbanding terbalik dengan salah satu permasalahan setiap tahun UKM Kommust, yaitu adalah bahwa setiap tahun banyak anggota yang menghilang atau mengundurkan diri dalam proses berjalannya organisasi. Data tahun 2015 hingga 2017, dari total seluruh anggota yang mengikuti diklat yaitu 150 mahasiswa, tersisa anggota aktif hanya 64 mahasiswa (*database social development* UKM Kommust,2017:37). Adanya kesenjangan antara kepercayaan diri pada setiap penampilan para anggota dengan komitmen organisasi yang dimilikinya, menjadi hal yang menarik untuk dijadikan topik penelitian ini. Selain itu juga dikarenakan lingkungan mahasiswa yang sangat erat kaitannya dengan dunia organisasi, serta pada tahap ini proses pembelajaran dalam dunia organisasi masih sangat bagus untuk dikembangkan. Kemampuan mahasiswa dalam membagi waktu anatara kewajibannya sebagai mahasiswa yakni belajar, dengan berorganisasi

ditambah dalam kemampuannya berkarya khususnya dalam bidang seni musik, menjadi daya tarik dan berguna baik bagi organisasi tersebut atau orang lain.

Sehingga pada penelitian ini menurut uraian informasi diatas, maka penulis ingin meneliti “Hubungan antara *Self-Efficacy* dengan komitmen organisasi pada mahasiswa anggota UKM Komunitas Studio Tiga UIN Maulana Malik Ibrahim Malang”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dibahas, penulis menilai bahwa kajian mengenai *self-efficacy* dan komitmen organisasi menarik untuk diteliti. Secara lebih rinci permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana Tingkat Efikasi Diri (*self-efficacy*) anggota UKM Kommust?
2. Bagaimana Tingkat Komitmen Organisasi anggota UKM Kommust ?
3. Apakah ada Hubungan Tingkat Efikasi Diri (*self-efficacy*) dengan Tingkat Komitmen Organisasi pada anggota UKM Kommust?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah menjelaskan / mendeskripsikan:

1. Untuk mengetahui Tingkat Efikasi Diri (*self-efficacy*) anggota UKM Kommust.
2. Mengetahui Tingkat Komitmen Organisa anggota UKM Kommust.
3. Untuk mengetahui Hubungan Tingkat Efikasi Diri (*self-efficacy*) dengan Komitmen Organisa pada anggota UKM Kommust.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbagan pemikiran dalam ilmu psikologi khususnya dan dalam bidang ilmu terkait juga. Selain itu juga sebagai kontribusi bagi dunia penelitian dan keilmuan, khususnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi dan dapat menjadi referensi bagi penelitian berikutnya.

2. Secara Praktis

- a. Bagi Pengembangan Ilmu

Sebagai pengetahuan dan perkembangan ilmu dalam bidang psikologi, khususnya dalam psikologi industri dan organisasi

- b. Bagi Organisatoris

Penelitian ini akan membantu untuk mengetahui bagaimana mengembangkan masing-masing anggota organisasi, serta dapat membantu meningkatkan komitmen pada anggota organisasi.

c. Bagi Peneliti

Dan penelitian ini nantinya akan ditulis dalam bentuk skripsi.

Sebagai sebuah syarat untuk memperoleh gelar kesarjanaan strata 1 (S-1).



BAB II

KAJIAN TEORI

A. *Self-Efficacy* (Efikasi Diri)

1. Definisi

Self-Efficacy menurut Bandura (1997, dalam Feist & Feist, 2009:212) adalah keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk melakukan suatu bentuk kontrol terhadap keberfungsian orang itu sendiri dan kejadian dalam lingkungan. Sedangkan menurut Feist dan Feist (2009:211) menyimpulkan bahwa *self-efficacy* adalah keyakinan mereka bahwa mereka mampu untuk melakukan suatu tindakan yang akan menghasilkan dampak yang diharapkan.

Berdasarkan pendapat Bandura (1993:118), *Self-Efficacy* adalah bentuk penilaian diri yang mempengaruhi tindakan, perasaan, dan pikiran. Dalam hal berpikir, *Self-Efficacy* mempengaruhi kognitif dan penampilan pengambilan keputusan dan keberhasilan dalam suatu hal. Dalam hal tindakan, *Self-Efficacy* berpengaruh dalam mempertahankan motivasi, menanggulangi sesuatu yang baru, cenderung memilih tantangan, memiliki intensitas usaha tinggi, dapat bertahan dalam menghadapi masalah, mengeksplorasi lingkungan atau menciptakan lingkungan baru. Dalam hal perasaan, *Self-Efficacy* mempengaruhi diri agar tidak mudah menyerah.

Self-efficacy adalah fungsi yang dihasilkan dari kemampuan orang dalam menilai diri mereka, apakah dapat menjalankan menggunakan

keahlian mereka (Gürcan, 2005 dalam Irfan,2015:121). *Self-efficacy* juga dapat dimanfaatkan di bidang pendidikan, dalam menjelaskan perbedaan individu, dalam kegiatan pengajaran yang dilakukan oleh guru dan dapat berkontribusi banyak untuk memahami dan memperbaiki perilaku guru (Enochs and Riggs, 1990. dalam Irfan,2015:121). Feist dan Feist (2009:212) juga mendefinisikan sebagai suatu keyakinan individu dalam usaha mengontrol pekerjaan di lingkungannya.

2. Hal-hal yang mempengaruhi *Self-Efficacy*

Bandura (1997, dalam Feist dan Feist,2009:213) mengemukakan keyakinan seseorang akan *Self-Efficacy* yang dimilikinya dapat dikembangkan melalui empat sumber utama, yaitu pengalaman mengasai sesuatu (*mastery experience*), modeling sosial, persuasi sosial, serta kondisi fisik dan emosional.

a. Penguasaan pengalaman

Bandura (1994, dalam Feist & Feist, 2009: 214) mengemukakan bahwa pengalaman meraih kesuksesan akan membentuk *Self-Efficacy* seseorang, sedangkan kegagalan justru meruntuhkannya, terutama jika kegagalan terjadi sebelum rasa *Self-Efficacy* terbentuk.

Jika seseorang secara berulang melihat usahanya sebagai keberhasilan, *Self-Efficacy* akan meningkat; jika usahanya dilihat sebagai kegagalan, *Self-Efficacy* akan menurun. Lebih lanjut,

memberikan perhatian dalam meraih keberhasilan seharusnya akan semakin meningkatkan dan mempertahankan *Self-Efficacy* dibandingkan memperhatikan kegagalan lain.

b. Modeling Sosial

Peniruan pengalaman dengan cara mengamati dan meniru orang lain seolah-olah seorang individu mengalaminya sendiri. Melihat dan mengamati keberhasilan orang lain akan meningkatkan *Self-Efficacy* di saat individu sedang mengalami kegagalan. Sebaliknya, mengamati kegagalan orang lain akan menurunkan penilaian *Self-Efficacy* sehingga melemahkan usahanya (Bandura, 1997 dalam Feist dan Feist, 2009:215).

Secara umum, dampak dari modeling sosial tidak sekuat dampak yang diberikan oleh performa pribadi dalam meningkatkan efikasi diri, tetapi dapat mempunyai dampak yang kuat saat memperhatikan penurunan efikasi diri.

c. Persuasi Sosial

Efikasi diri dapat diperoleh atau dilemahkan melalui persuasi sosial (Bandura, dalam Feist & Feist 2009:215). Seseorang mengembangkan *Self-Efficacy* sebagai hasil dari persuasi sosial, meliputi penilaian verbal dan non-verbal dari orang lain. Persuasi sosial positif akan meningkatkan *Self-Efficacy* dan menuntun seorang individu untuk berusaha lebih keras dalam mengatasi masalah dan memperoleh keberhasilannya. Sebaliknya, orang yang dipersuasi

sosial negatif bahwa orang tersebut tidak memiliki kemampuan akan menyebabkan penurunan *Self-Efficacy* sehingga cenderung menjauhi tantangan dan mudah menyerah saat menghadapi kesulitan. Dengan kata lain persuasi sosial adalah reaksi terhadap penilaian dari orang lain.

d. Kondisi Fisik dan Emosional

Sumber terakhir dari efikasi diri adalah kondisi fisiologis dan emosional dari seseorang (Bandura, dalam Feist & Feist 2009:215). Emosi yang kuat biasanya akan mengurangi performa; saat seseorang mengalami ketakutan yang kuat, kecemasan akut, atau tingkatan stress yang tinggi, kemungkinan akan mempunyai ekspektasi yang rendah. Namun jika rangsangan emosional tidak terlalu intens, maka dapat diasosiasikan dengan peningkatan performa.

3. Aspek *Self-Efficacy*

Menurut Bandura dalam Lawrence (1993:118), pengaruh *Self-Efficacy* pada perilaku seseorang melalui empat proses yaitu kognitif, bermotivasi, afektif dan seleksi. Keempat aspek tersebut, kami uraikan sebagai berikut:

a. Aspek Kognitif

Menurut Bandura, semakin tinggi *Self-Efficacy* seseorang, semakin besar pula harapan yang menantang individu untuk semakin mempersiapkan dirinya dan semakin kokoh pula

komitmennya. Kepercayaan individu terhadap *Self-Efficacy* membentuk macam-macam skenario antisipatorik. Individu yang memiliki *Self-Efficacy* tinggi selalu menggambarkan skenario keberhasilan sehingga memicu untuk terus berjuang, sedangkan individu yang memiliki *Self-Efficacy* rendah selalu membayangkan skenario kegagalan.

Agar Individu mampu meraih harapannya dibutuhkan *Self-Efficacy* yang tinggi sehingga individu mampu menghadapi situasi tertekan, mengubah kegagalan menjadi peluang dan mengalihkan kemunduran menjadi harapan. Bila seseorang memiliki *Self-Efficacy* rendah, kemampuan berfikir dan analisisnya terhadap situasi menjadi semakin tidak menentu, aspirasi semakin rendah dan kualitas hasil pekerjaan semakin buruk.

Beberapa indikator dalam aspek kognitif dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Mampu mengukur kemampuan dirinya. Yaitu bahwa seseorang yang memiliki *Self-efficacy* tinggi, akan dapat menilai dan mengukur kemampuan dirinya dalam melakukan sesuatu hal tersebut atau tidak.
- 2) Memiliki kepercayaan diri yang baik. Dalam menjalankan pekerjaan, seseorang yang memiliki *self-efficacy* tinggi selalu optimis dan percaya dengan kemampuan yang ia miliki.

3) Dapat merencanakan tindakan untuk mencapai hasil. Seseorang yang memiliki *self-efficacy* tinggi akan dapat merencanakan segala sesuatu dengan baik, untuk mewujudkan tujuan atau hasil dari pekerjaan tersebut.

b. Aspek Motivasi

Self-Efficacy berperan dalam membentuk motivasi. *Self-Efficacy* berkontribusi menumbuhkan motivasi dengan cara membantu menentukan tujuan, meningkatkan daya usaha, memperlama waktu untuk bertahan dalam kesulitan dan meningkatkan daya tahan diri menghadapi kegagalan.

Seseorang, yang bermotivasi selalu bekerja berdasarkan pengalaman, tujuan yang ingin dicapai dan tindakan yang harus dilakukan untuk mencegah kegagalan. Orang yang tidak memiliki motivasi dan ragu menilai dirinya justru akan menurunkan kuantitas dan kualitas usahanya saat menghadapi kesulitan, sedangkan seseorang yang yakin akan mengerahkan upaya lebih besar. Seseorang dengan *Self-Efficacy* tinggi menganggap sebuah kegagalan dikarenakan kurangnya usaha, sedangkan seorang dengan *Self-Efficacy* rendah menganggap kegagalan karena ketidakmampuan diri

Terciptanya *self-efficacy* dalam aspek motivasi dapat dilihat dari :

- 1) Mampu memotivasi dirinya sendiri. Seseorang yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi dapat mudah bangkit dan tidak terlalu lama larut dalam kegagalan atau hambatan. Ia dapat mengembalikan motivasi dirinya dengan caranya sendiri.
- 2) Ketahanan dalam kesulitan dan kegagalan. Apabila mendapat kegagalan, seseorang yang memiliki *self-efficacy* tinggi dapat segera melakukan evaluasi lalu kemudian melakukan perbaikan. Ia tidak mudah terpuruk dan berputus asa dalam kegagalannya.
- 3) Memandang hal yang sulit sebagai tantangan. Ketika pekerjaannya menemui halangan, orang yang ber *self-efficacy* tinggi, akan menganggapnya sebagai *challenge* bagi dirinya, sehingga semakin berusaha untuk dapat melakukan hal yang lebih sulit.

c. Aspek afektif

Self-Efficacy mempengaruhi tingkat motivasi, stres, dan depresi pada seorang individu sehingga akan menumbuhkan perilaku afektif positif seseorang. Bandura (dalam Lawrence 1993:132) menyatakan seseorang yang memiliki *Self-Efficacy* tinggi akan berusaha untuk menghasilkan keberhasilan, dan tidak mudah merasa terbebani oleh sesuatu hal sehingga semakin berani mengambil tindakan.

Selain itu Bandura juga menjelaskan bahwa individu yang *Self-Efficacy* rendah akan berhenti berusaha dengan cepat dan

gagal dalam mengerjakan tugas sehingga individu akan mudah terbebani karena merasa segala sesuatu sebagai suatu hambatan dan ancaman.

Pada aspek afektif, seseorang yang memiliki *self-efficacy* tinggi dapat dilihat dari :

- 1) Kemampuan mengontrol kegelisahan atau kecemasan. Ketika muncul kegelisahan terhadap apa yang ia kerjakan, seseorang yang memiliki *self-efficacy* tinggi akan mampu menanganinya dengan baik. Sehingga kegelisahan tersebut tidak mempengaruhi kinerjanya dalam pekerjaannya.
- 2) Dapat menangani stress dan depresi. Seseorang yang ber *self-efficacy* tinggi tidak mudah mengalami stress atau depresi dalam tekanan pekerjaan atau kegagalan yang dialaminya. Karena ia dapat menyalurkan atau mengalihkan hal-hal tersebut dengan baik.
- 3) Dapat mengontrol hal yang bersifat emosional. Hal yang bersifat emosional, dapat diartikan juga sebagai rasa senang, gembira, sedih ataupun marah. Seseorang yang ber *self-efficacy* tinggi tidak mudah terbawa suasana jiwanya. Ia akan dapat mengendalikan dirinya, sehingga dapat mengontrol dan fokus dalam tugas atau pekerjaannya.

d. Aspek Seleksi

Tingkat *Self-Efficacy* menentukan berbagai macam bentuk lingkungan yang dipilih dan diseleksi oleh individu. Seorang individu yang memiliki rasa *Self-Efficacy* rendah cenderung menghindari aktivitas dan situasi lingkungan di luar kemampuannya. Sebaliknya, seseorang yang memiliki *Self-Efficacy* tinggi akan lebih siap menjalankan tantangan dan memilih situasi lingkungan yang dapat dikontrol (Bandura, dalam Lawrence, 1993:134).

- 1) Mudah menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Seseorang yang memiliki *self-efficacy* tinggi akan mampu dengan mudah menyesuaikan diri dengan budaya atau kebiasaan di lingkungan yang baru dan berbeda. Sehingga ia dapat menempatkan dirinya dan mengurangi hambatan-hambatan sosial kepadanya.
- 2) Dapat dengan cepat membuat keputusan. Pengambilan keputusan yang cepat bagi seseorang yang ber *self-efficacy* tinggi akan mempermudahnya dalam hal-hal yang mendesak. Karena banyak pekerjaan atau permasalahan yang tidak diperlukan perencanaan terlalu detail, namun membutuhkan kemampuan memutuskan pilihan dengan cepat.
- 3) Suka mencoba tantangan baru. Jika menemui hal atau lingkungan yang baru, seseorang yang ber *self-efficacy* tinggi

akan menjadikanya *challenge* dan tantangan bagi dirinya. Sehingga ia lebih dapat berkembang dan maju.

4. *Self-Efficacy* dalam perspektif Islam

Dalam Islam *Self-Efficacy* atau efikasi diri sering diidentikkan dengan kemampuan seseorang atau rasa mampu dalam diri seseorang dalam menghadapi ujian dari Allah swt. pada dasarnya semua orang diberi kesempatan oleh Allah untuk bisa menghadapi segala hal mengenai dirinya, bahkan Allah menjanjikan bahwa saja jika Allah mengujinya, maka ujiannya tidak akan melebihi batas kemampuan dirinya.

Seperti termaktub dalam Al-Qur'an surat Al Baqarah ayat 286 yaitu Allah berfirman :

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تَأْخِذْنَا بِإِثْمِنا وَلَا خَطَايَانَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إِصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِن قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ [سورة البقرة، ٢٨٦]

Artinya : Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (Mereka berdoa): "Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami tersalah. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebankan kepada kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tak sanggup kami memikulnya. Beri maaflah kami; ampunilah kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah Penolong kami, maka tolonglah kami terhadap kaum yang kafir" (Al Baqarah : 286) (Terj. Mushaf Sahmalnour,2007:49)

Dari ayat tersebut dijelaskan bahwa Allah tidak akan memberikan beban atau ujian terhadap hambanya melainkan sesuai dengan kemampuannya. Sehingga seorang hamba dituntut untuk selalu yakin dan terus berusaha, karena Allah menciptakannya telah sesuai dengan kelebihan maupun kekurangannya. Dengan kata lain, Allah menyuruh kita supaya yakin dan percaya diri dalam menghadapi ujian ataupun dalam menjalani kehidupan ini. Hal ini sesuai dengan aspek dalam *self-efficacy* yaitu aspek kognisi seseorang. Jika seseorang memiliki keyakinan dan keteguhan hati terhadap sesuatu hal, maka Insyaallah akan dipermudah jalannya oleh Allah swt.

Dalam ayat lain Allah juga berfirman :

وَاللَّهُ أَخْرَجَكُمْ مِنْ بُطُونِ أُمَّهَاتِكُمْ لَا تَعْلَمُونَ شَيْئًا وَجَعَلَ لَكُمُ السَّمْعَ
وَالْأَبْصَرَ وَالْأَفْئِدَةَ لَعَلَّكُمْ تَشْكُرُونَ [سورة النحل, ٧٨]

Artinya : *Dan Allah mengeluarkan kamu dari perut ibumu dalam keadaan tidak mengetahui sesuatupun, dan Dia memberi kamu pendengaran, penglihatan dan hati, agar kamu bersyukur (An Nahl : 78)* (Terj. Mushaf Sahmalnour,2007:275)

Dalam ayat ini dijelaskan bahwa sesungguhnya Allah telah memberikan modal yang sangat besar dan berharga diantaranya yaitu indra pendengaran, penglihatan dan hati. Dengan potensi dari salah satu indra saja, apabila kita bisa memanfaatkan dan memaksimalkan dengan baik, maka manfaatnya pun juga akan besar. Bukan berarti apabila terdapat seseorang yang tidak memiliki salah satu dari indra tersebut, ia tidak diberikan modal yang sama juga oleh Allah, namun pasti Allah

telah memberikan kelebihan atau modal dalam dirinya dalam bentuk lain atau indra yang lainnya. Efikasi diri dalam ayat ini menjelaskan bahwa seseorang dalam menjalani hidupnya, harus selalu memiliki motivasi yang baik , karena Allah telah memberikan modal yang baikda cukup pada setiap manusia.

Karena sesungguhnya Allah berfirman :

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَن تَقْوِيمٍ [سورة التين, ٤]

Artinya : *Sesungguhnya Kami telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya (At Tin : 4). (Terj. Mushaf Sahmalnour,2007:597)*

Seseorang yang memiliki *Self-Efficacy* yang tinggi, dipastikan ia tidak mudah berputus asa dalam segala hal. Ia akan selalu berusaha dalam menyelesaikan permasalahan atau dalam mengembangkan dirinya untuk menjadi lebih teraktualisasikan secara optimal. Seorang muslim diperintahkan untuk tidak mudah berputus asa dalam segala hal. Allah swt berfirman :

يٰبَنِي آدَهْبُوا فَتَحَسَّسُوا مِنْ يُوسُفَ وَأَخِيهِ وَلَا تَأْيِسُوا مِنْ رَّوْحِ اللَّهِ إِنَّهُ لَا يَأْيِسُ مِنْ رَّوْحِ اللَّهِ إِلَّا الْكٰفِرُونَ [سورة يوسف, ٨٧]

Artinya : *Hai anak-anakku, pergilah kamu, maka carilah berita tentang Yusuf dan saudaranya dan jangan kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya tiada berputus asa dari rahmat Allah, melainkan kaum yang kafir" (Yusuf: 87) (Terj. Mushaf Sahmalnour,2007:246)*

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* dalam Islam banyak dijelaskan didalam al-Quran. Bagaimana seseorang harus

dapat yakin akan kemampuan dirinya serta yakin bahwa setiap pekerjaan, atau segala sesuatu yang terjadi terhadap dirinya pasti akan dapat ia atasi dengan baik, sesuai dengan Ayat akhir surat Al baqarah diatas.

Selain itu setiap individu diberikan kemampuan atau kelebihan masing-masing untuk dapat dioptimalkan dan dipergunakan sebaik-baiknya, sehingga manusia dalam setiap proses kehidupannya dapat teguh menjalankan perintah Allah dan juga memaksimalkan potensinya tanpa mudah berputus asa. Efikasi Diri dalam Islam sangat erat kaitannya dengan konsep ikhtiar-tawakal-qona'ah-istiqomah. Seseorang yang memiliki efikasi diri yang tinggi yakin akan kemampuan dirinya, serta yakin bahwa Allah akan memberikan kemudahan serta bantuan kepada hambanya yang terus berusaha dan tidak berputus asa walaupun ia menemui hambatan atau kegagalan didalam usahanya.

B. Komitmen Organisasi

1. Definisi

Komitmen organisasi menurut L.Mathis dan Jackson (dalam Sopiah,2008:155) adalah “*organizational commitment is the degree which employees believe in and accept organizational goals and desire to remain with the organization*” (komitmen organisasi adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi). Sedangkan menurut Lincoln (dalam Sopiah, 2008:155) mendefinisikan komitmen

organisasional mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota, dan kemauan anggota pada organisasi. Dengan kata lain merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses keberlanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Robbins (dalam Sopiah, 2008:155) mendefinisikan bahwa komitmen organisasi sebagai suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap organisasi. Pengertian komitmen organisasi menurut Richard M. Steers (dalam Sopiah,2008:156) menyatakan bahwa komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (keseidaan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang karyawan terhadap perusahaannya.

Maka dari itu komitmen organisasi dapat dikatakan sebagai kemampuan pada karyawan dalam mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan, tujuan organisasi atau perusahaan, mencakup unsur loyalitas terhadap perusahaan dan keterlibatan dalam pekerjaan.

2. Aspek-aspek Komitmen Organisasi

Menurut Allen, Meyer, dan Smith (dalam Sopiah,2008:157) mengemukakan bahwa ada tiga komponen komitmen organisasi, yaitu:

- a. *Affective Commitment* (komitmen afektif) terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya

ikatan emosional. Misalnya perasaan cinta pada organisasi yang memunculkan kemauan untuk tetap tinggal dan membina hubungan sosial serta menghargai nilai hubungan dengan organisasi dikarenakan telah menjadi anggota organisasi.

Jenis *affective commitment* ini cirinya adalah :

- 1) Timbulnya hubungan emosional oleh anggota kepada organisasinya.
- 2) Anggota menemukan kenyamanan dalam berorganisasi dan bergaul dengan orang-orang didalam organisasi tersebut.
- 3) Telah merasa menjadi bagian dari keluarga besar organisasi yang ia ikuti.

b. *Continuance Commitment* (komitmen kontinyu) terjadi apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain. Atau dapat dikatakan perasaan berat untuk meninggalkan organisasi dikarenakan kebutuhan untuk bertahan dengan pertimbangan biaya apabila meninggalkan organisasi dan penghargaan yang berkenaan dengan partisipasi di dalam organisasi.

Ciri atau karakteristik dari *continuance commitment* adalah:

- 1) Berorientasi pada faktor kebutuhan atau keuntungan semata. Ketika ia tidak menemukan keuntungan dalam organisasi tersebut ia cenderung mencari organisasi lain.

- 2) Tidak ada opsi organisasi lain yang khususnya dapat memenuhi kebutuhan dirinya. Sehingga mau atau tidak ia harus bergabung dengan organisasi tersebut.
- 3) Anggota merasa dihargai oleh perusahaannya baik dalam pemenuhan hak-haknya dengan menjalankan kewajibannya sebagai anggota.

c. *Normative Commitment* (komitmen normatif) timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya. Atau perasaan yang mengharuskan untuk bertahan dalam organisasi dikarenakan kewajiban dan tanggung jawab terhadap organisasi.

Ciri atau karakteristik dari *normative commitment* adalah:

- 1) Kewajiban moral untuk menjaga hubungan dengan organisasi. Hal ini lebih dilandasi rasa sungkan atau tidak enak kepada orang-orang yang ada dalam organisasi ataupun tuntutan sosial lainnya. Sehingga ia terpaksa mengikuti organisasi tersebut.
- 2) Anggota hanya sekedar memenuhi kewajiban dan tanggung jawab dalam menjalankan organisasi atau menjadi anggota organisasi. Ketika tanggung jawab tersebut selesai, maka ia akan meninggalkan organisasi.

3) Munculnya kesadaran dalam diri terhadap nilai-nilai yang timbul di organisasi, seperti bahwa ia harus loyal terhadap organisasi tersebut, atau prinsip-prinsip yang berkaitan dengan dirinya.

3. Bentuk Komitmen Organisasi

Kanter (dalam Sopiah,2008:158) juga mengemukakan tiga bentuk komitmen organisasi, yaitu :

1. Komitmen berkesinambungan (*continuance commitment*) yaitu komitmen yang berhubungan dengan dedikasi anggota dalam melangsungkan kehidupan organisasi dan menghasilkan orang yang mau berkorban dan berinvestasi pada organisasi.
2. Komitmen terpadu (*cohesion commitment*) yaitu komitmen anggota terhadap organisasi sebagai akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain di dalam organisasi.
3. Komitmen terkontrol (*control commitment*) yaitu komitmen anggota pada norma organisasi yang memberikan perilaku ke arah yang diinginkannya. Norma-norma yang dimiliki organisasi sesuai dan mampu memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkannya.

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Komitmen karyawan pada organisasi ditentukan oleh sejumlah faktor. Menurut Steers (dalam Sopiah, 2008:156) ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu :

1. Keyakinan dan penerimaan yang kuat dari tujuan dan nilai organisasi.
2. Kesediaan untuk bekerja keras sebagai bagian dari organisasi.
3. Keinginan yang kuat untuk mengingat organisasi.

David (dalam Sopiah, 2008:163) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

1. Faktor personal : usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalamankerja, kepribadian, dan lain-lain.
2. Karakteristik pekerjaan : lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dan lain-lain.
3. Karakteristik struktur : besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja, dan lain-lain.
4. Pengalaman kerja : pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi.

Steers dan Poter dalam (Sopiah, 2008:164) mengemukakan ada sejumlah faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi yaitu :

1. Faktor Personal yang meliputi : *job expectations, psychological contract, job choice factors*, karakteristik personal. Keseluruhan faktor ini akan membentuk faktor awal.
2. Faktor Organisasi yang meliputi : *initial work experience, job scope, supervision, goal consistency organizational*. Semua factor ini akan membentuk dan memunculkan tanggung jawab.
3. *Non-Organizational Factors* yang meliputi : *availability of alternative jobs*. Merupakan faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi.

5. **Komitmen Organisasi dalam perspektif Islam**

Keyakinan kuat untuk tetap berusaha dengan sungguh-sungguh dan bekerja keras tanpa putus asa dalam mencapai hasil yang maksimal haruslah dimiliki seorang manusia dalam mencapai tujuan bersama. Dengan kesungguhan ini maka akan mendorong adanya konsistensi diri untuk menjalankan konsekuensi dari segala resiko atas ikrar yang telah dibuat baik secara lahiriah maupun bathiniyah.

Allah swt. berfirman :

إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَمُوا تَتَنَزَّلُ عَلَيْهِمُ الْمَلَائِكَةُ أَلَّا تَخَافُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَبْشِرُوا بِالْجَنَّةِ الَّتِي كُنْتُمْ تُوعَدُونَ [سورة فصلت, ٣٠]

Artinya: *Sesungguhnya orang-orang yang mengatakan: "Tuhan kami ialah Allah" kemudian mereka meneguhkan pendirian mereka, maka malaikat akan turun kepada mereka dengan mengatakan: "Janganlah kamu takut dan janganlah merasa sedih; dan gembirakanlah mereka dengan jannah yang telah dijanjikan Allah kepadamu" (Al Fushilat : 30) (Terj. Mushaf Sahmalnour,2007:480)*

Dalam ayat ini menjelaskan bahwa, apabila seorang manusia dapat meneguhkan pendiriannya atau dengan kata lain konsisten dalam hal kebaikan maka Allah akan memberikan bantuan-Nya kepada hambanya. Keteguhan dan konsistensi inilah yang dalam islam dapat disebut sebagai *Istiqomah*.

Dalam ayat lain Allah berfirman :

إِنَّ الَّذِينَ يُبَايِعُونَكَ إِنَّمَا يُبَايِعُونَ اللَّهَ يَدُ اللَّهِ فَوْقَ أَيْدِيهِمْ فَمَنْ نَكَثَ فَإِنَّمَا يَنْكُثُ عَلَىٰ نَفْسِهِ وَمَنْ أَوْفَىٰ بِمَا عَاهَدَ عَلَيْهِ اللَّهُ فَمِنَّا أَجْرًا عَظِيمًا
[سورة الفتح, ١٠]

Artinya : *Bahwasanya orang-orang yang berjanji setia kepada kamu sesungguhnya mereka berjanji setia kepada Allah. Tangan Allah di atas tangan mereka, maka barangsiapa yang melanggar janjinya niscaya akibat ia melanggar janji itu akan menimpa dirinya sendiri dan barangsiapa menepati janjinya kepada Allah maka Allah akan memberinya pahala yang besar (Al-Fath : 10) (Terj. Mushaf Sahmalnour,2007:512)*

Dalam konsep komitmen dalam Islam, kita tidak hanya dituntut untuk percaya dan yakin kepada Allah swt. Namun dalam pengaplikasiannya, wujud dari komitmen itu sendiri adalah perbuatan kita yang selalu taat dalam menjalankan perintah Allah dan menjauhi larangannya. Hal ini sesuai dengan salah satu bentuk atau komponen komitmen organisasi yaitu *affective commitment*, yang terjadinya komitmen pada diri seseorang adalah karena adanya ikatan emosional dalam diri individu terhadap Tuhannya atau terhadap identitas agamanya. Konsep ideologi dalam beragama yang meyakini ajaran Tuhan, akan sangat kuat komitmen yang terbentuk apabila ikatan

emosional maupun pengalaman spiritual seseorang tinggi. Karena hal ini tidak hanya ada pada ranah kognitif saja, namun juga pada afektif apalagi aspek normatif.

Secara umum komitmen dalam Islam dapat adalah keteguhan dan janji terhadap diri untuk dapat istiqomah dalam menjalankan segala perintah dan menjauhi larangan Allah. Komitmen dalam Islam memang ditandai dan dimulai dengan berikrar atau menyebut dua kalimat syahadat. Namun pengucapan ikrar tersebut tidaklah cukup hanya dalam pengucapan lisan, namun perlu adanya komitmen yang kuat dengan diwujudkan dalam tindak, tanduk, perilaku dan segala hal dalam rangka menjalankan perintah Allah. Komitmen dalam menjalankan perintah Allah sangatlah penting. Allah tidak membutuhkan komitmen atau apapun dari kita sebagai hamba, namun justru kita yang membutuhkannya dari Allah. Karena dengan berkomitmen yang kuat terhadap Allah, maka Ia akan memberikan derajat yang mulia serta kemudahan dan memenuhi janji-janji-Nya kepada kita.

C. Hubungan antara Efikasi Diri dan Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan kontrak psikologis antara anggota organisasi dengan organisasi tempat ia bergabung. Kontrak psikologis yang dimaksud adalah suatu perjanjian tak tertulis yang merumuskan apa yang diinginkan oleh organisasi kepada anggotanya dan juga sebaliknya apa yang

diharapkan seorang anggota dari organisasinya. Apabila seorang anggota gagal mendapatkan kontrak psikologis maka akan menghasilkan konflik *disfungsional* dan akan berdampak pada performa organisasi serta kelompok. Kontrak psikologis ini akan memiliki pengaruh terhadap konflik peran dalam diri anggota apabila hasil yang diharapkan organisasi pada *jobdesc*-nya tidak mampu terselesaikan dengan baik. Seperti telah dijelaskan dalam BAB I, pada latar belakang, mengenai penelitian oleh MAX Pangkey pada PT. Sinar Pure Foods International, yang menjelaskan bahwa salah satu faktor dalam karyawan mengundurkan diri adalah faktor *personality*. Max Pangkey, lebih jelasnya menjelaskan bahwa *personality* disini dapat diartikan juga faktor kepribadian, baik kepribadian oleh pimpinan, maupaun kepribadian karyawan itu sendiri.

Dalam penelitian lain yang dilakukan oleh Stephanie Booth-Kewley, Renee G. Dell'Acqua, dan Cynthia J.Thomsen yaitu *Factors Affecting Organizational Commitment in Navy Corpsmen* (2017), mrnrliiti mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi korps angkatan laut, California, Amerika Serikat. Dalam penelitian ini Stephanie dkk menggunakan survei mengenai komitmen organisasi menggunakan pendekatan demografi dan psikososial yang diselesaikan oleh 1.597 pekerja aktif korps angkatan laut. Ditemukan bahwa dari 12 faktor demografi dan psikososial yang diteliti, muncul 6 faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional, yaitu: Motivasi, persepsi positif, kepercayaan diri, self-efficacy kerja, dukungan sosial, dan tingkat depresi yang rendah. Khususnya dalam faktor self-efficacy penelitian ini menggunakan skala 9 item,yang mengukur kepercayaan keseluruhan peserta

bahwa dia percaya mengenai kompetensi dirinya untuk menjadi kepala korps angkatan laut. Dan hasilnya untuk faktor *self-efficacy* ini memiliki faktor yang lebih berpengaruh dibandingkan faktor-faktor lainnya.

Hal ini sesuai dengan teori yang telah dikemukakan oleh Bandura (dalam Feist & Feist, 2009:212) menjelaskan bahwa keyakinan manusia mengenai efikasi diri mempengaruhi bentuk tindakan yang akan mereka pilih untuk dilakukan, sebanyak apa usaha yang akan mereka berikan kedalam aktivitas ini, selama apa mereka akan bertahan dalam menghadapi rintangan dan kegagalan serta ketangguhan mereka mengikuti adanya kemunduran. Sehingga berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya bahwa faktor *self-efficacy* dalam diri seseorang akan sangat mempengaruhi kinerja, produktifitas, dan juga yang paling penting adalah komitmen dalam diri seseorang.

Dengan demikian anggota yang memiliki efikasi diri tinggi akan berusaha menyelesaikan tugas-tugas dalam pekerjaan secara maksimal sesuai dengan harapan organisasi atau perusahaan. Namun apabila mengalami kegagalan, karyawan yang memiliki efikasi diri tinggi lebih cenderung akan mengalami konflik peran. Hal ini disebabkan oleh adanya kontrak psikologis yang diyakini oleh anggota organisasi. Dengan adanya kegagalan dalam kontrak psikologis ini maka anggota akan merasa tidak mampu untuk melakukan regulasi perilaku dengan baik.

Secara skematis hubungan antara *self-efficacy* dan Komitmen organisasi dapat digambarkan sebagai berikut.

Bagan 3.1**Hubungan *Self-Efficacy* dengan Komitmen Organisasi****D. Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban atau kesimpulan sementara atas pertanyaan yang telah diajukan oleh peneliti dalam rumusan masalah. Untuk membuktikan kebenaran hipotesis inilah maka peneliti akan melakukan pengujian menggunakan data/fakta yang peneliti peroleh dari lapangan.

Hipotesis yang akan digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah adanya hubungan positif antara *self-efficacy* dengan komitmen organisasi anggota UKM Kommust UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, yaitu (dalam Cresswell, 2010:3) merupakan metode-metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti *hubungan antarvariabel*. Variabel-variabel ini diukur (biasanya dengan instrumen-instrumen penelitian) sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur-prosedur statistik. Laporan akhir untuk penelitian ini pada umumnya memiliki struktur yang ketat dan konsisten mulai dari pendahuluan, tunjauan pustaka, landasan teori, metode penelitian, hasil penelitian dan pembahasan. Seperti halnya para peneliti kualitatif, siapapun yang terlibat dalam penelitian kuantitatif juga perlu memiliki asumsi-asumsi untuk menguji teori secara deduktif, mencegah munculnya bias-bias, mengontrol penjelasan-penjelasan alternatif dan mampu menggeneralisasi dan menerapkan kembali penemuan-penemuannya.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional yang bertujuan untuk menemukan ada tidaknya hubungan antar variabel. Pendekatan kuantitatif korelasional ini peneliti banyak menggunakan data terhadap variabel-variabel yang diteliti dan adanya pengujian hipotesa. Teknik korelasi dipakai untuk menguraikan dan mengukur seberapa besar tingkat hubungan antara dua variabel atau peringkat data (Asmadi, 2004:13). Variabel yang ingin diketahui yaitu “hubungan *self-efficacy* dengan komitmen organisasi”. Penelitian ini dilakukan dengan teknik penyebaran angket. Mahasiswa UIN Maulana Malik

Ibrahim Malang yang aktif dalam Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Kommust mendapat angket yang sama yang digunakan untuk melihat hubungan *self-efficacy* dengan komitmen organisasi.

B. Identifikasi Variabel

Menurut Cresswell (2016:76) variabel merujuk pada karakteristik atau atribut seorang individu atau suatu organisasi yang dapat diukur atau diobservasi. Sutrisno Hadi (dalam Suharsimi, 2010:159) mendefinisikan variabel sebagai gejala yang bervariasi misalnya jenis kelamin, karena jenis kelamin mempunyai variasi : laki-laki atau perempuan, berat badan, karena ada berat badan 40 kg, dan sebagainya.

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel : variabel bebas (x) yaitu variabel yang mempengaruhi lain atau yang diselidiki pengaruh dan variabel terikat (y) yaitu gejala atau unsur variabel yang dipengaruhi variabel lain.

1. Variabel bebas (x) : *Self-efficacy* atau efikasi diri.
2. Variabel terikat (y) : Komitmen organisasi.

C. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel-variabel tersebut yang dapat diamati (Azwar, 2010:74).

Penyusunan definisi variabel perlu dilakukan karena definisi operasional akan menunjukkan alat pengambil adat mana yang cocok untuk

digunakan. Berikut ini adalah definisi operasional dari variabel-variabel penelitian :

1. *Self-efficacy*

Self-efficacy didefinisikan sebagai orang keyakinan seseorang tentang kemampuan yang mereka miliki, untuk menghasilkan tingkat kinerja dan pengaruh atas peristiwa yang akan mempengaruhi hidup mereka. *Self-efficacy* menentukan bagaimana orang merasa, berfikir, memotivasi diri mereka sendiri dan berperilaku.

2. Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi adalah bentuk ikatan yang timbul pada individu terhadap organisasinya baik secara psikologis ataupun tidak. Hubungan yang personil dengan organisasi akan berpengaruh pada keputusan orang tersebut untuk melanjutkan keanggotannya atau tidak. Serta komitmen organisasi sangat berperan dalam baik atau buruknya kinerja anggota dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi menurut Arikunto (2010:173) adalah keseluruhan subyek penelitian. Sedangkan menurut Azwar (2010:77) populasi didefinisikan sebagai kelompok subyek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh mahasiswa yang terdaftar aktif

dalam anggota Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Kommust UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, yang berjumlah 76 orang.

2. Sampel

Sampel menurut Arikunto (2010:174) adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Dinamakan penelitian sampel apabila kita bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel. Selanjutnya dikarenakan jumlah populasi dalam penelitian ini berjumlah kurang dari seratus, yaitu 76 orang, maka sampel dalam penelitian ini diambil dari seluruh populasi.

E. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode angket atau Kuesioner dan Dokumentasi.

1. Kuesioner

Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui (Suharsimi, 2010: 194). Menurut Sugiyono (2009: 200) terdapat beberapa prinsip dalam penulisan angket yaitu : isi dan tujuan pertanyaan, bahasa yang digunakan, tipe dan bentuk pertanyaan, pertanyaa tidak mendua, tidak menanyakan yang sudah lupa, pertanyaan tidak menggiring, panjang pertanyaan, urutan pertanyaan, prinsip pengukuran dan penampilan fisik angket.

Menurut Suharsimi (2010:195) keuntungan dalam menggunakan metode angket atau kuesioner ini adalah

1. Tidak memerlukan hadirnya peneliti.
2. Dapat dibagikan secara serentak kepada banyak responden.
3. Dapat dijawab oleh responden menurut kecepatannya masing-masing dan menurut waktu senggang responden.
4. Dapat dibuat anonim sehingga responden bebas, jujur dan tidak malu-malu menjawab.
5. Dapat dibuat terstandar sehingga bagi semua responden dapat diberi pertanyaan yang benar-benar sama.

2. Dokumentasi

Adapun dokumentasi adalah pengumpulan data sampel dari instansi terkait melalui barang-barang tertulis. Dalam pelaksanaannya, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, laporan pertanggung jawaban kepengurusan serta foto-foto dan video. Dokumentasi yang digunakan oleh peneliti dalam hal ini berupa database keanggotaan yang aktif khususnya berdasarkan laporan pertanggung jawaban pengurus tahun 2017.

F. Instrumen Penelitian

Sesuai dengan metode yang kami pakai, maka instrumen yang kami gunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan angket atau kuesioner. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner langsung

dan tertutup, yaitu kuesioner yang diisi responden mengenai dirinya dan sudah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih (Suharsimi,2010:195). Selain itu dipandang dari bentuknya, kuesioner yang kami gunakan adalah *rating-scale* (skala bertingkat) yaitu sebuah pernyataan diikuti oleh kolom-kolom yang menunjukkan tingkatan-tingkatan , misalnya mulai dari sangat setuju sampai ke sangat tidak setuju (Suharsimi, 2010:195). Peneliti menggunakan model skala likert dengan alternatif jawaban SS (Sangat setuju), S (setuju), TS (Tidak Setuju), dan STS (Sangat Tidak Setuju).

Sistem Penilaian Kedua Aitem Dibedakan Sebagai Berikut

Tabel 3.1

Penilaian Skor Skala Likert

Jawaban	Skor Favorable	Skor Unfavorable
SS (Sangat Setuju)	4	1
S (Setuju)	3	2
TS (Tidak Setuju)	2	3
STS (Sangat Tidak Setuju)	1	4

Dalam penyusunan angket ini kami menggunakan dua skala, yaitu skala Allen dan Meyer (1990) untuk komitmen organisasi dan skala *The General Self-Efficacy Scale (GSE)* oleh Schwarzer dan Jerusalem (1995) untuk *self-efficacy*.

1. Skala Efikasi Diri

Skala efikasi diri disini adalah skala yang disusun berdasarkan dari teori yang diungkapkan oleh Albert Bandur dan modifikasi dari *The General Self-Efficacy Scale (GSE)* oleh Schwarzer dan Jerusalem (1995). Angket

efikasi diri dimaksudkan sebagai alat untuk efikasi diri yang dimiliki individu di dalam menghadapi hambatan dalam organisasinya.

Kuesioner mengenai efikasi diri ini terdiri dari 30 items yang telah dimodifikasi dari skala Schwarzer dan Jerusalem (1995). Makin tinggi skor yang diperoleh subjek maka semakin tinggi efikasi diri, sebaliknya makin rendah nilai yang diperoleh subjek maka semakin rendah pula efikasi dirinya.

Tabel 3.2
Blueprint Skala Efikasi Diri

NO	KOMPONEN	INDIKATOR	FAV	UNFAV	JUMLAH
1	Kognitif	Mampu mengukur kemampuan dirinya	5, 15	25	8
		Memiliki kepercayaan diri yang baik	20	10,30	
		Dapat merencanakan tindakan untuk mencapai hasil	1, 17		
2	Afektif	Mampu mengontrol kegelisahan atau kecemasan	8	13	7
		Dapat menangani stress dan depresi	23	4	
		Dapat mengontrol hal yang bersifat emosional	12	22, 27	
3	Motivasi	Mampu memotivasi dirinya sendiri	11	2	7
		Ketahanan dalam kesulitan dan kegagalan	19,26	29	
		Memandang hal yang sulit sebagai tantangan	7	3	
4	Seleksi	Mudah menyesuaikan diri terhadap lingkungannya	6	9, 14	8
		Dapat dengan cepat membuat keputusan	18	16	
		Suka mencoba tantangan baru	21, 24	28	
JUMLAH					30

2. Skala Komitmen Organisasi

Skala komitmen organisasi ini disusun berdasarkan skala milik Natalie Allen dan John Meyer (1990), yang disimpulkan bahwa terdapat tiga komponen dalam komitmen organisasi, yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*.

Kuesioner mengenai komitmen organisasi ini terdiri dari 30 items yang telah dimodifikasi dari skala Allen dan Meyer (1990). Makin tinggi skor yang diperoleh subjek dalam organisasinya maka semakin tinggi pula komitmen organisasinya, sebaliknya makin rendah nilai yang diperoleh subjek maka semakin rendah pula komitmen organisasinya.

Tabel 3.3
Blueprint Skala Komitmen Organisasi

NO	KOMPONEN	INDIKATOR	FAV	UNFAV	JUMLAH
1	Afektif	Adanya hubungan emosional	4, 8	12, 16	10
		Menemukan kenyamanan dalam organisasi	1, 20	26	
		Merasa menjadi bagian dari keluarga besar organisasi	23	6,28	
2	Continuance	Berorientasi pada faktor kebutuhan atau keuangan	2, 22	11, 24	10
		Tidak ada opsi organisasi lain	14	9, 18	
		Penghargaan dalam organisasi	10, 17	30	
3	Normative	Kewajiban moral untuk menjaga hubungan dengan organisasi	3, 7, 13	5,	10
		Pemenuhan kewajiban dan tanggung jawab	19,	15, 21	
		Kesadaran dalam diri terhadap nilai-nilai yang timbu diorganisasi	25	27, 29	
JUMLAH					30

G. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas Instrumen

Menurut Haynes et al. (dalam Azwar, 2012:111) validitas isi adalah sejauh mana elemen-elemen dalam suatu instrumen ukur benar-benar relevan dan merupakan representasi dari konstruk yang sesuai dengan tujuan pengukuran. Makna lain menurut Ley (2007, dalam Azwar 2012:111) bahwa validitas isi adalah sejauhmana kelayakan suatu tes sebagai sampel dari domain aitem yang hendak diukur.

Dalam validitas isi mencakup validitas tampak (*face validity*) dan validitas logis (*logical validity*). Validitas tampak merupakan titik awal evaluasi kualitas tes, dalam hal ini adalah aitem-aitemnya. Kemudian aitem-aitem tersebut diberikan penilaian oleh *expert*, bukan oleh penulis aitem atau perancang tes. Dalam prosedur penilaian aitem ini terdapat dua metode penilaian, yaitu Aiken's V dan Lawshe's CVR.

Dalam penelitian ini kami menggunakan prosedur Aiken's V, untuk dapat melakukan validitas pada aitem-aitem yang digunakan. Kami mengajukan item terhadap ahli panel untuk menghitung *content validity coefficient* yang didasarkan pada hasil penilaian dari panel ahli sebanyak 3 orang terhadap suatu aitem dari segi sejauh mana aitem tersebut mewakili konstruk yang diukur.

Tabel 3.4**Kriteria Penilaian Ahli**

Kriteria	Skor
Sangat Tidak Relevan	1
Tidak Relevan	2
Biasa/Abstain	3
Relevan	4
Sangat Relevan	5

Statistik Aiken's V dirumuskan sebagai berikut :

$$V = \sum s / [n(c-1)]$$

$$s = r - l_0$$

l_0 = Angka penilaian validitas terendah (yaitu = 1)

c = Angka penilaian validitas tertinggi (yaitu = 5)

r = Angka yang diberikan oleh penilai

$$\sum s = s_1 + s_2 + s_3$$

2. Reliabilitas Instrumen

Suatu pengukuran data yang menghasilkan data dan memiliki tingkat reliabilitas sebagai pengukuran yang reliabel (Azwar, dalam Kamilin 2017:30). Analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis variant, untuk mengetahui tingkat reliabilitas yaitu menggunakan uji *Alpha Cronbach*. Menurut Azwar (2014:13) koefisien reliabilitas berkisar mulai dari angka 0,0 sampai dengan angka 1,0 akan tetapi pada kenyataannya koefisien reliabilitas 1,0 praktis tidak pernah dijumpai. Walaupun hasil perhitungan koefisien reliabilitas dapat saja bertanda negatif (-)

sebagaimana halnya semua koefisien korelasi, namun koefisien reliabilitas selalu mengacu pada angka positif (+) karena angka negatif tidak ada artinya bagi interpretasi reliabilitas hasil pengukuran.

H. Analisis Data

Analisis data adalah langkah yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian. Tujuannya adalah untuk mendapatkan kesimpulan dari hasil penelitian. Data mentah yang telah diperoleh kemudian dianalisis dengan beberapa tahap, yaitu :

1. Mencari Mean

Mean merupakan rata – rata matematik yang harus dihitung dengan cara tertentu dan dapat sebagai jumlah semua angka dibagi oleh banyaknya angka yang dijumlahkan.

$$M = \frac{\sum X}{n}$$

Keterangan:

M = Mean

n = Jumlah total responden

$\sum X$ = Jumlah nilai dalam distribusi

2. Mencari Standart Devisiasi

Setelah mean diketahui, kemudian mencari standar deviasi dengan rumus :

$$X \geq M + 1 \text{ SD}$$

$$M - 1 \text{ SD} \leq X < M + 1 \text{ SD}$$

$$X < M - 1 \text{ SD}$$

Keterangan:

SD : Standart deviasi

X : Skor responden

N : Jumlah responden

3. Menentukan Kategorisasi

Tujuan dari kategorisasi adalah untuk menempatkan individu kedalam kelompok yang terpisah secara berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang akan diukur. Pada penelitian ini penentuan kategorisasi yang digunakan sebagai berikut:

- a. Tinggi = $X \geq (M + 1,0 \text{ SD})$
- b. Sedang = $(M - 1,0 \text{ SD}) \geq X < (M + 1,0 \text{ SD})$
- c. Rendah = $X \leq (M - 1,0 \text{ SD})$

4. Menentukan Korelasi

Kegunaan analisis ini ialah untuk mereduksikan data menjadi perwujutan yang dapat dipahami, ditafsirkan dengan cara tertentu sehingga relasi masalah penelitian dapat ditelaah serta diuji (Kerlinger, 2006; 217-218). Keseluruhan komputasi data dilakukan dengan bantuan fasilitas computer *Soft Were* SPSS 16.0.

Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik *product moment* dari *Karl Pearson*. Product moment adalah

teknik yang digunakan untuk mencari hubungan antara dua variabel yaitu variabel bebas (x) dan variabel terikat (y) serta menentukan arah besarnya koefisien korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat. Adapun rumus analisis korelasi product moment sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \cdot \sum XY - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{a^2 + b^2 N \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{N \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan:

r_{xy} = korelasi product moment antara skor item dengan skor total

N = Jumlah subyek yang diselidiki

$\sum X$ = Jumlah skor item

$\sum Y$ = Jumlah skor total

$\sum XY$ = Jumlah skor perskala item dengan skor total

X_2 = Jumlah skor kuadrat X

Y_2 = Jumlah skor kuadrat Y

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Penelitian

1. Deskripsi Lokasi Penelitian

Unit Kegiatan Mahasiswa Komunitas Musik Studio Tiga (UKM KOMMUST) merupakan kegiatan intra mahasiswa yang dinaungi oleh kampus Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang (UIN Maliki Malang). Perkembangan UKM Musik di kampus UIN Malang diawali pada tahun 1992 dengan nama Faktaria Nada Band (FNB). Dan pada tahun 1997 Faktaria Nada Band berubah nama menjadi KOMMUST disesuaikan dengan perubahan status IAIN Sunan Ampel Malang menjadi STAIN Malang. Setelah mencapai umur 5 tahun sesudah peralihan tersebut, STAIN Malang merubah dirinya menjadi perguruan tinggi yang lebih luas yang luas dengan status baru yaitu UIN (UNIVERSITAS ISLAM NEGERI) Malang. Tetapi nama KOMMUST tetap dipertahankan sebagai nama UKM Musik di UIN Malang dan juga sebuah nama keluarga besar serta persaudaraan yang erat diantara anggota-anggotanya, karena KOMMUST di kalangan akademis dan masyarakat Malang sudah dikenal dengan baik.

Secara garis besar perkembangan UKM Musik di lembaga ini cukup lancer walaupun ada beberapa pihak yang kurang responsif dan mendukung dengan keberadaan UKM Musik ini, yang mungkin disebabkan karena kurangnya pemahaman dan penilaian yang

menyeluruh tentang UKM ini. Sejak dari 1997 FNB mulai menampakkan aktivitas dan prestasinya dengan menjuarai beberapa event parade dan festival di lokal Malang, Setelah FNB berhasil dengan perintisan UKM Musik sebagai komunitas musik, walaupun saat itu sistem manajemen organisasi, sebagai alat untuk mewujudkan tujuan organisasi, belum tesentuh sama sekali, lahirlahmaka tanggal 10 Juni lahirlah KOMMUST pada tahun 1999, dengan membawa warisan tradisi dan infrastruktur FNB di kalangan akademis. KOMMUST mulai mengembangkan eksistensinya sebagai komunitas (perkumpulan mahasiswa yang punya minat dan bakat) musik dan juga sebagai sebuah organisasi yang berkecimpung dalam dunia musik. Mulai dari penyelenggaraan event dan juga menghadiri beberapa undangan dari kampus lain, sehingga KOMMUST dapat dikenal di kalangan kampus se-Malang yang secara otomatis membawa dan memperkenalkan nama kampus.

Dalam perjalanan waktu selama 10 tahun ini, KOMMUST berkembang dengan pengalaman-pengalaman yang ia dapat, menjadi sebuah organisasi dan komunitas mahasiswa yang berkreasi dan berapresiasi lewat musik. Visi, misi, dan tujuannya mulai jelas dan terarah. Proses pencapaian tujuan tersebut diaplikasikan dalam kegiatan-kegiatan yang telah diprogramkan, dimana keempat proses itu adalah proses penelitian, pengembangan, pembentukan (pendidikan), dan pengabdian. Keempat proses itulah yang saat ini akan menjadi

prinsip dan ideologi Unit Kegiatan Mahasiswa Musik “KOMMUST” UIN Malang.

2. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 09 April 2018 hingga 20 April 2018. Adapun tempat pelaksanaan penelitian ini adalah Unit Kegiatan Mahasiswa Komunitas Studio Tiga (UKM Kommust) Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

3. Jumlah Subjek Penelitian Beserta Gambaran Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh anggota UKM Kommust pada tahun 2018 yang berjumlah 76 anggota yang tercatat aktif dalam *database* pengurus UKM Kommust divisi *social development*.

4. Prosedur dan Administrasi pengambilan Data

Sebelum melaksanakan penelitian, peneliti mencari informasi terkait jumlah anggota yang aktif, khususnya Maret 2018, pada Divisi *Social Development* atau divisi yang menaungi tentang keanggotaan UKM Kommust. Setelah didapatkan jumlah anggota yang berjumlah 76 orang, maka peneliti meminta izin kepada ketua umum periode 2018 untuk melakukan penelitian. Setelah data subjek didapatkan, langkah selanjutnya peneliti melakukan observasi terhadap anggota-anggota UKM Kommust secara keseluruhan baik melihat secara langsung ketika menyelenggarakan sebuah event ataupun dalam kegiatannya

berorganisasi sehari-harinya. Selain itu peneliti juga melakukan wawancara secara acak terhadap sebagian anggota untuk menguatkan hipotesis yang peneliti temukan dilapangan. Selanjutnya peneliti membagikan kuesioner kepada seluruh anggota aktif UKM Kommust.

5. Hambatan yang Dijumpai dalam Penelitian

Kendala dalam penelitian ini adalah dengan jumlah anggota sebanyak 76 anggota, maka untuk meminta para anggota dalam pengisian kuesioner tidak dapat dilakukan secara serentak. Sehingga pengumpulan kuesioner dilakukan berangsur-angsur dalam beberapa hari hingga semua subjek mengisi kuesioner yang dibagikan. Walaupun dalam pengambilan data ini peneliti menggunakan *Google Form*, akan tetapi tidak semua anggota dapat segera melakukan pengisian kuesioner yang telah diberikan.

B. Hasil Penelitian

1. Uji Reliabilitas, Validitas dan Deskriptif

a. Skala Self-Efficacy

1) Uji Reliabilitas

Menurut Azwar (2014:13) koefisien reliabilitas berkisar mulai dari angka 0,0 sampai dengan angka 1,0 akan tetapi pada kenyataanya koefisien reliabilitas sebesar 1,0 praktis tidak akan pernah dijumpai. Walaupun hasil perhitungan koefisien

reliabilitas dapat saja bertanda negatif (-) sebagaimana halnya semua koefisien korelasi, namun koefisien reliabilitas selalu mengacu pada angka positif (+) karena angka negatif tidak ada artinya bagi interpretasi reliabilitas hasil pengukuran.

Pengujian reliabilitas pada pengukuran ini menggunakan *alpha cronbach*. Untuk menghitung reliabilitas kedua skala penelitian ini menggunakan bantuan program *Microsoft Excel for Windows* dan *IBM SPSS versi 24 for Windows*. Berdasarkan hasil perhitungan dari program tersebut maka ditemukan koefisien *alpha* pada masing-masing skala sebagai berikut :

Tabel 4.1
Reliabilitas Skala Self-Efficacy

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,810	,816	30

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada skala *self-efficacy* menunjukkan angka 0,816. Maka berdasarkan keterangan S. Azwar jika nilai alpha mendekati nilai 1,00, maka skala *self-efficacy* layak untuk dijadikan sebagai instrume dalam penelitian ini.

2) Uji Validitas Isi

Salah satu statistik yang menunjukkan validitas isi aitem adalah sebagaimana yang diusulkan oleh Aiken (1985). Aiken telah merumuskan formula Aiken's V untuk menghitung *content validity coefficient* yang didasarkan pada hasil penilaian dari panel ahli sebanyak n orang terhadap suatu aitem dari segi sejauh mana aitem tersebut mewakili konstruk yang diukur.

Dalam penelitian ini, ahli panel yang dipilih peneliti untuk memberikan penilaian aitem pada skala self-efficacy dan komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Daftar Professional Judgement

No	Nama	Bidang Keahlian	Pelaksanaan	Pengambilan
1	Dr. Yulia Sholichatun, M.Si	Klinis	22 Maret 2018	29 Maret 2018
2	Anwar Fuady, MA	Klinis	21 Maret 2018	3 April 2018
3	Andik Rony Irawan, M.Si	Konseling	22 Maret 2018	3 April 2018

Proses Aiken's V dilakukan dengan memberikan 1 eksemplar pada masing-masing *professional judgement* yang berisikan skala self-efficacy sebanyak 30 item yang bertujuan untuk

memberikan penilaian untuk kesesuaian aitem dengan indikator pada masing-masing skala.

Penilaian dilakukan dengan memberikan angka antara 1 (yaitu sangat tidak relevan) sampai 5 (sangat relevan). Setelah masing-masing judgement memberikan penilaian maka hasil nilai dihitung menggunakan rumus Aiken's V yaitu :

$$V = \sum s / [n(c-1)]$$

Ket : $s = r - l_0$

l_0 = Angka penilaian validitas terendah (yaitu = 1)

c = Angka penilaian validitas tertinggi (yaitu = 5)

r = Angka yang diberikan oleh penilai

$$\sum s = s_1 + s_2 + s_3$$

Pada skala *self-efficacy* , dari 30 item yang diberikan didapatkan hasil nilai V terendah yaitu 0,58 dan tertinggi 0,916. Dikarenakan rentang angka V yang dapat diperoleh adalah antara 0 sampai 1,00 maka apabila aitem memiliki nilai semakin mendekati 1,00 maka aitem tersebut memiliki validitas isi yang baik dan mendukung validitas isi tes secara keseluruhan. Terkhusus pada aitem yang memiliki nilai V rendah telah diperbaiki berdasarkan saran dan rekomendasi dari panelis

3) Uji Konstruk

Berdasarkan hasil aitem analisis dari 30 aitem pada skala *self-efficacy* dengan bantuan program *Microsoft Excel for*

Windows dan IBM SPSS versi 24 for Windows, diperoleh 13 aitem gugur dan 17 item valid. Untuk lebih rinciannya sebaran aitem-aitem gugur dan valid dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.3
Aitem Valid dan Gugur Skala Self-Efficacy

KOMPONEN	INDIKATOR	Nomor Butiran Aitem		JUMLAH
		Valid	Gugur	
Kognitif	1. Mampu mengukur kemampuan dirinya	5,25	15	8
	2. Memiliki kepercayaan diri yang baik	20,10	30	
	3. Dapat merencanakan tindakan untuk mencapai hasil	1	17	
Afektif	1. Mampu mengontrol kegelisahan atau kecemasan	8	13	7
	2. Dapat menangani stress dan depresi	4	23	
	3. Dapat mengontrol hal yang bersifat emosional	12, 27	22,	
Motivasi	1. Mampu memotivasi dirinya sendiri	11	2	7
	2. Ketahanan dalam kesulitan dan kegagalan	19,26, 29		
	3. Memandang hal yang sulit sebagai tantangan	7,	3	
Seleksi	1. Mudah menyesuaikan diri terhadap lingkungannya	6, 14	9	8
	2. Dapat dengan cepat membuat keputusan		16, 18	
	3. Suka mencoba tantangan baru	24	21,28	
Jumlah		17	13	30

4) Uji Deskriptif

Tingkat self-efficacy Anggota Aktif Unit Kegiatan Mahasiswa Komunitas Musik Studio Tiga (UKM Kommust) dibagi menjadi tiga bagian yaitu tinggi, sedang dan rendah. Penentuan

kategori dari uji deskriptif dalam penelitian ini dilakukan setelah mengetahui nilai *Mean* hipotetik dan *Standart Deviation* (SD) hipotetik pada variabel self-efficacy yang dapat diketahui pada tabel berikut:

Tabel 4.4
Nilai Self-Efficacy

Keterangan	Jumlah
<i>Mean</i> (M)	50,394
<i>Standart Deviation</i> (SD)	6,14

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *Mean* hipotetik 50,394 dengan *standart deviation* 6,14. Setelah mengetahui nilai *mean* dan *standart deviation*, selanjutnya dari nilai tersebut digunakan untuk melakukan kategorisasi berdasarkan norma yang sudah ditentukan seperti tabel berikut:

Tabel 4.5
Kategorisasi Self-efficacy

Keterangan	Jumlah
Tinggi	$X \geq (M + 1SD)$
Sedang	$(M + 1SD) \leq X < (M - 1SD)$
Rendah	$X < (M - 1SD)$

Berdasarkan dari tabel diatas memiliki kriteria yang memberikan skor masing-masing kategori tingkat self-efficacy pada pengurus adalah sebagai berikut :

- 1) Tinggi = $X \geq (M + 1SD)$

$$= X \geq (50,39 + 6,14)$$

$$= X \geq 56,53$$

$$2) \text{ Sedang} = (M + 1SD) \leq X < (M - 1SD)$$

$$= 56,53 \leq X < 44,25$$

$$3) \text{ Rendah} = X < (M - 1SD)$$

$$= X < (50,39 - 6,14)$$

$$= X < 44,25$$

Berdasarkan dari hasil perhitungan tersebut, maka kategorisasi tingkat self-efficacy anggota aktif UKM Kommust dapat ditabulasikan sebagai berikut :

Tabel 4.6

Hasil Perhitungan Kategorisasi Self-Efficacy

Kategorisasi	Frekuensi	Presentase
Tinggi	12	16 %
Sedang	55	72 %
Rendah	9	12 %

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa frekuensi dan presentase self-efficacy pada anggota aktif UKM Kommust dikategorikan sedang. Hal tersebut ditunjukkan pada hasil skor presentase pada kategori sedang mencapai 72 % dengan frekuensi 55 anggota, sedangkan untuk kategori tinggi memiliki presentase 16 % dengan frekuensi 12 anggota, dan untuk kategori rendah memiliki presentase 12 % dengan frekuensi 9 Anggota.

b. Skala Komitmen Organisasi

1) Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas pada pengukuran ini menggunakan *alpha cronbach*. Untuk menghitung reliabilitas kedua skala penelitian ini menggunakan bantuan program *Microsoft Excel for Windows* dan *IBM SPSS versi 24 for Windows*. Berdasarkan hasil perhitungan dari program tersebut maka ditemukan koefisien *alpha* pada masing-masing skala sebagai berikut :

Tabel 4.7
Reliabilitas Skala Komitmen Organisasi

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,734	,757	30

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada komitmen organisasi menunjukkan nilai 0,734. Maka berdasarkan keterangan S. Azwar jika nilai alpha mendekati nilai 1,00, maka skala komitmen organisasi layak untuk dijadikan sebagai instrume dalam penelitian ini.

2) Uji Validitas Isi

Dalam penelitian ini, ahli panel yang dipilih peneliti untuk memberikan penilaian aitem pada skala *self-efficacy* terdiri dari 3

orang, seperti yang telah disebutkan sebelumnya. Proses Aiken's V dilakukan dengan memberikan 1 eksemplar pada masing-masing *professional judgement* yang berisikan skala komitmen organisasi sebanyak 30 item yang bertujuan untuk memberikan penilaian untuk kesesuaian aitem dengan indikator pada masing-masing skala.

Pada uji Aikens V ini skala komitmen organisasi, menghasilkan nilai V terendah yaitu 0,58 dan tertinggi 0,833. Dikarenakan rentang angka V yang dapat diperoleh adalah antara 0 sampai 1,00 maka apabila aitem memiliki nilai semakin mendekati 1,00 maka aitem tersebut memiliki validitas isi yang baik dan mendukung validitas isi tes secara keseluruhan. Khusus pada aitem yang memiliki nilai V rendah telah diperbaiki berdasarkan saran dan rekomendasi dari panelis

3) Uji Konstruk

Berdasarkan hasil aitem analisis dari 30 aitem pada skala komitmen organisasi dengan bantuan program *Microsoft Excel for Windows* dan *IBM SPSS versi 24 for Windows*, diperoleh 13 aitem gugur dan 17 item valid. Untuk lebih rinciannya sebaran aitem-aitem gugur dan valid dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.8
Aitem Valid dan Gugur Skala Komitmen Organisasi

KOMPONEN	INDIKATOR	Nomor Butiran Aitem		JUM LAH
		Valid	Gugur	
Afektif	Adanya hubungan emosional	4, 8, 12, 16		10
	Menemukan kenyamanan dalam organisasi	1	20, 26	
	Merasa menjadi bagian dari keluarga besar organisasi	23, 6, 28		
Continuance	Berorientasi pada faktor kebutuhan atau keuangan	22, 11	2, 24	10
	Tidak ada opsi organisasi lain	9, 18	14	
	Penghargaan dalam organisasi	17	10, 30	
Normative	Kewajiban moral untuk menjaga hubungan dengan organisasi	13	3, 5, 7	10
	Pemenuhan kewajiban dan tanggung jawab	15	19, 21	
	Kesadaran dalam diri terhadap nilai-nilai yang timbu diorganisasi	25, 29	27	
JUMLAH		17	13	30

4) Uji Deskriptif

Tingkat komitmen organisasi Anggota Aktif Unit Kegiatan Mahasiswa Komunitas Musik Studio Tiga (UKM Kommust) dibagi menjadi tiga bagian yaitu tinggi, sedang dan rendah. Penentuan kategori dari uji deskriptif dalam penelitian ini dilakukan setelah mengetahui nilai *Mean* hipotetik dan *Standart Deviation* (SD)

hipotetik pada variabel self-efficacy yang dapat diketahui pada tabel berikut:

Tabel 4.9
Nilai Komitmen Organisasi

Keterangan	Jumlah
<i>Mean (M)</i>	50,802
<i>Standart Deviation (SD)</i>	4,786

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *Mean* hipotetik 50,802 dengan *standart deviation* 4,78. Setelah mengetahui nilai *mean* dan *standart deviation*, selanjutnya dari nilai tersebut digunakan untuk melakukan kategorisasi berdasarkan norma yang sudah ditentukan seperti tabel berikut:

Tabel 4.10
Kategorisasi Komitmen Organisasi

Keterangan	Jumlah
Tinggi	$X \geq (M + 1SD)$
Sedang	$(M + 1SD) \leq X < (M - 1SD)$
Rendah	$X < (M - 1SD)$

Berdasarkan dari tabel diatas memiliki kriteria yang memberikan skor masing-masing kategori tingkat Komitmen Organisasi pada pengurus adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 1) \text{ Tinggi} &= X \geq (M + 1SD) \\
 &= X \geq (50,80 + 4,78) \\
 &= X \geq 55, 58
 \end{aligned}$$

$$2) \text{ Sedang} = (M + 1SD) \leq X < (M - 1SD)$$

$$= 55,58 \leq X < 46,02$$

$$3) \text{ Rendah} = X < (M - 1SD)$$

$$= X < (50,80 - 4,78)$$

$$= X < 46,02$$

Berdasarkan dari hasil perhitungan tersebut, maka kategorisasi tingkat komitmen organisasi anggota aktif UKM Kommust dapat ditabulasikan sebagai berikut :

Tabel 4.11

Hasil Perhitungan Kategorisasi Komitmen Organisasi

Kategorisasi	Frekuensi	Presentase
Tinggi	11	14 %
Sedang	57	75 %
Rendah	8	11 %

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa frekuensi dan presentase komitmen organisasi pada anggota aktif UKM Kommust dikategorikan sedang. Hal tersebut ditunjukkan pada hasil skor presentase pada kategori sedang mencapai 75 % dengan frekuensi 57 anggota, sedangkan untuk kategori tinggi memiliki presentase 14 % dengan frekuensi 11 anggota, dan untuk kategori rendah memiliki presentase 11 % dengan frekuensi 8 Anggota.

2. Uji Normalitas

Prosedur yang digunakan untuk mengetahui derajat normalitas data dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov Test* dari skala self-efficacy dan skala komitmen organisasi dengan bantuan *Microsoft Excel for Windows* dan *IBM SPSS versi 24 for Windows*. Untuk mengetahui normal dan tidaknya suatu data dapat dilihat dari nilai signifikansinya. Jika nilai signifikansinya $>0,05$ maka distribusi data dalam penelitian ini normal, dan jika nilai signifikansinya $<0,05$ maka distribusi data dalam penelitian ini tidak normal (Priyanto, 2016:103). Ringkasan uji normalitas skala aktualisasi diri dan komitmen organisasi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Self_efficacy	Komitmen_organisasi
N		76	76
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	50,3947	50,8026
	Std. Deviation	6,14075	4,78615
Most Extreme Differences	Absolute	,090	,090
	Positive	,090	,089
	Negative	-,066	-,090
Test Statistic		,090	,090
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}	,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			

Berdasarkan uji normalitas menggunakan *Kolmogorov Smirnov* Test didapatkan nilai signifikansi pada skala self-efficacy sebesar 0,090 dan komitmen organisasi sebesar 0,090. Nilai signifikansi tersebut $>0,05$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kedua skala tersebut berdistribusi normal.

3. Uji Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah ada dan tidaknya hubungan antara self-efficacy dengan komitmen organisasi pada pengurus Unit Kegiatan Mahasiswa Komunitas Musik Studio Tiga (UKM Kommust) UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Maka dilakukan analisis prediksi hubungan terhadap kedua variabel. Penelitian hipotesis didasarkan pada analogi sebagai berikut :

Ho : tidak ada hubungan self-efficacy dengan komitmen organisasi pada anggota UKM Kommust UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

Dasar dalam penilaian pada hipotesis menggunakan analogi sebagai berikut ini :

- a) Jika probabilitas $<0,05$ maka H_a diterima
- b) Jika probabilitas $>0,05$ maka H_a ditolak

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis kovarian. Untuk melakukan analisis kovarian, peneliti menggunakan bantuan program *IBM SPSS versi 24 for Windows*. Hasil dari analisis tersebut dapat digambarkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.13
Hasil Uji Hipotesis

Correlations			
		Self_efficac y	Komitmen_or ganisasi
Self_efficacy	Pearson Correlation	1	,383**
	Sig. (2-tailed)		,001
	N	76	76
Komitmen_organisasi	Pearson Correlation	,383**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	
	N	76	76
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Berdasarkan hasil analisis korelasi menunjukkan bahwa nilai Sig.(2-tailed) kedua variabel menggunakan nilai yang sama yaitu Sig.(2-tailed) = 0,001 dimana nilai tersebut lebih kecil dari nilai signifikansi 0,005. Maka dapat disimpulkan bahwa uji hipotesis membuktikan adanya korelasi antara self-efficacy dengan komitmen organisasi pada anggota UKM Kommust UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Hubungan ini juga bersifat positif, dilihat dari nilai *pearson correlation* kedua variabel yang bernilai ,383. Jadi, hipotesis H_a = ditolak.

C. Pembahasan

1. Tingkat Self-Efficacy

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti yang berjudul “Hubungan *Self-efficacy* dengan Komitmen Organisasi Anggota UKM Kommust UIN Mauana Malik Ibrahim Malang”, pada variabel *self-efficacy* dibagi kedalam tiga kategori, yaitu tinggi, sedang dan rendah. Dalam distribusi kategori tinggi didapat 12 anggota (16%) yang memiliki tingkat *self-efficacy* tinggi, 55 anggota (72%) memiliki tingkat sedang dan 9 anggota (12%) memiliki tingkat rendah.

Hasil tersebut memberikan informasi bahwa mayoritas anggota aktif UKM Kommust memiliki *self-efficacy* yang rata-rata atau sedang yaitu dengan prosentase 72%, dimana lebih dari separuh jumlah anggota aktif menunjukkan tingkat *self-efficacy* sedang. Tingkat *self-efficacy* yang berada pada tingkat sedang ini masih dapat ditingkatkan kepada tingkat yang lebih tinggi, sehingga para anggota juga dapat lebih mengoptimalkan dirinya dalam mengembangkan potensi diri, serta dapat memberikan pengaruh yang baik pada performa didalam organisasi. Seperti yang dikemukakan oleh Feist dan Feist (2009:211) bahwa seseorang yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi ia akan mampu untuk melakukan suatu tindakan yang akan menghasilkan dampak yang diharapkan.

Fakta dilapangan menunjukkan bahwa semua anggota pernah dan selalu mendapatkan bagian dalam setiap kegiatan, baik ketika

tampil dalam sebuah band ataupun dalam kepanitiaan *event organizer*. Seluruh anggota mengetahui bahwa ketika mereka mengikuti UKM Kommust, mereka memang dituntut sekaligus dilatih untuk dapat tampil didepan umum, khususnya dalam bidang seni musik, dan juga dapat menjalankan peran dalam keorganisasian. Selain itu, setiap pasca event diselenggarakan, dilakukan pula evaluasi, baik kepada seorang performer maupun panitia, dalam hal ini berguna juga untuk dapat memberikan koreksi kepada para anggota dalam menjalankan tugas serta penampilannya di atas panggung. Sehingga para anggota dapat mengetahui dimana kelebihan dan kekurangannya serta dapat mengukur kemampuan yang mereka miliki.

Namun dari mayoritas anggota yang memiliki tingkat *self-efficacy* sedang, terdapat pula para anggota yang tingkat *self-efficacy* nya berada pada tingkat yang tinggi yaitu dengan prosentase 16% dan rendah 12%. Hal ini mengindikasikan bahwa dari jumlah total 76 anggota, terdapat 12 anggota yang telah memiliki *self-efficacy* yang tinggi. Menurut Rafif, salah satu anggota yang diwawancara, menyatakan bahwa dirinya sejauh ini merasa mampu dan berhasil dalam mengembangkan bakatnya dalam bidang musik khususnya. Hal itu dibuktikan juga dengan kemampuannya dalam menjadi ketua penyelenggara event serta kepercayaan dirinya dalam setiap penampilannya di atas panggung (Wawancara, 20 April 2018). Hal itu sesuai dengan pernyataan Bandura dalam Lawrence (1993:118) bahwa

self-efficacy mempengaruhi kognitif dan pengambilan keputusan serta keberhasilannya dalam melakukan sesuatu.

Sedangkan pada tingkat *self-efficacy* rendah dalam penelitian ini dengan prosentase 12% yang berjumlah 9 anggota, mengindikasikan bahwa masih terdapat, anggota yang belum atau tidak memiliki *self-efficacy* sebaik anggota lainnya. Hal ini diperkirakan tidak berdampak secara signifikan, dikarenakan jumlah anggota yang memiliki tingkat rendah berjumlah sangat sedikit. Menurut Uzma, salah satu anggota, bahwa selama ia berkegiatan didalam organisasi, ia masih sering merasa minder atau malu ketika dihadapkan pada tanggung jawab yang besar. Seperti ia utarakan, ketika ia diberi tanggung jawab sebagai ketua panitia, ia lebih memilih untuk menolak dan meminta untuk digantikan oleh anggota lain (wawancara, 20 April 2018). Menurut salah satu anggota lain, bernama Gesti, ia mengatakan bahwa walaupun dalam hal bermusik ia telah dapat lumayan mahir dalam memainkan, namun ketika ia sedang dalam kepanitiaan, dan sebagai penanggung jawab sebuah event, ia masih sering sekali ragu dan takut gagal ataupun bingung dalam memutuskan sebuah keputusan. Hal ini seperti diutarakan oleh Feist dan Feist (2009:212) yang mengatakan bahwa seseorang yang memiliki *self-efficacy* tinggi akan memiliki keyakinan yang baik dalam usaha mengontrol pekerjaan dilingkungannya.

2. Tingkat Komitmen Organisasi

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti yang berjudul “Hubungan *Self-efficacy* dengan Komitmen Organisasi Anggota UKM Kommust UIN Maulana Malik Ibrahim Malang”, pada variabel komitmen organisasi dibagi kedalam tiga kategori, yaitu tinggi, sedang dan rendah. Dalam distribusi kategori tinggi didapat 11 anggota (14%) yang memiliki tingkat *self-efficacy* tinggi, 57 anggota (75%) memiliki tingkat sedang dan 8 anggota (11%) memiliki tingkat rendah.

Hasil tersebut memberikan informasi bahwa mayoritas anggota aktif UKM Kommust memiliki komitmen organisasi yang rata-rata atau sedang yaitu 75%, dimana tiga perempat dari jumlah keseluruhan anggota aktif memiliki komitmen yang cukup bagus terhadap UKM Kommust. Berdasarkan pernyataan Steers dan Poter (1983, dalam Shopiah, 2008:156) bahwa bentuk komitmen yang harus muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif, akan tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi tersebut, dengan tujuan untuk memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasinya. Oleh karena itu dengan jumlah anggota yang mayoritas memiliki tingkat komitmen organisasi sedang, perlu evaluasi serta peningkatan pada komitmen tiap-tiap anggota. Dikarenakan dengan meningkatnya komitmen tiap anggota akan membantu tercapainya tujuan organisasi serta adanya kemudahan dalam keberhasilan suatu event.

Komitmen anggota terhadap organisasi merupakan hal yang penting dan memang harusnya dimiliki pada setiap anggota organisasi. Hal ini disebabkan karena seluruh anggota berperan dalam tercapainya tujuan organisasi. Menurut Munandar (2012: 33) mengatakan bahwa untuk mencapai tujuan utama organisasi dibutuhkan kontribusi penuh dari seluruh anggota. Seperti yang diungkapkan oleh Samad, salah satu anggota, mengatakan bahwa ia merasa seluruh anggota UKM adalah seperti keluarganya sendiri yang saling membantu dengan yang lainnya, meskipun sering terdapat perbedaan yang dapat menimbulkan sedikit permasalahan, namun asas kekeluargaan tetap dijunjung tinggi. Sehingga masalah dan hambatan yang dihadapi dalam UKM Kommust dapat terselesaikan dengan baik dan cepat (wawancara, 21 April 2018)

Namun dari mayoritas anggota yang memiliki tingkat komitmen organisasi sedang, terdapat pula para anggota yang tingkat komitmen organisasinya berada pada tingkat yang tinggi yaitu dengan prosentase 14% dan rendah 11%. Hal ini mengindikasikan bahwa dari jumlah total 76 anggota, terdapat 11 anggota yang telah memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Menurut Artit, memang ketika ia pertama bergabung dengan UKM Kommust, ia belum memiliki loyalitas seperti sekarang. Namun dengan berjalannya waktu serta adanya tanggung jawab dalam organisasi, maka loyalitas yang terbangun hingga saat ini menjadi lebih baik. Hal ini ia tunjukkan dengan bagaimanapun ia selalu

menjalankan tanggung jawab sebagai divisi studio di UKM Kommust, dan selalu aktif dalam setiap event yang diselenggarakan.

Sedangkan pada tingkat komitmen organisasi rendah dalam penelitian ini dengan prosentase 11% yang berjumlah 8 anggota, mengindikasikan bahwa masih terdapat anggota yang belum atau tidak memiliki komitmen sebaik anggota lainnya. Walaupun jumlah ini terbilang kecil jika dibandingkan dengan presentase anggota yang memiliki komitmen sedang, akan tetapi sedikit banyak juga berpengaruh dengan berjalannya organisasi. Contohnya apabila ketika sebagian kecil ini mendapatkan sebuah tanggung jawab, maka akan dengan mudah melemparkannya kepada anggota lain. Nadiya, salah satu anggota UKM Kommust, mengatakan bahwa ia merasa kurang nyaman saat berada di UKM. Ia menuturkan bahwa sebenarnya ia ingin selalu berkontribusi dalam kegiatan, akan tetapi krena ia sering merasa kurang cocok dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, ditambah dengan beberapa anggota yang tidak sejalan dengan pemikirannya membuat ia tidak nyaman untuk berada di UKM (wawancara, 20 April 2018).

3. Hubungan antara *Self-efficacy* dengan Komitmen Organisasi

Hasil uji hipotesis yang dilakukan pada variabel *self-efficacy* dengan komitmen organisasi pada anggota UKM Kommust menggunakan analisis uji korelasi. Uji korelasi yang telah dianalisis

peneliti menunjukkan adanya hubungan antara variabel *self-efficacy* dengan komitmen organisasi anggota UKM Kommust, dikarenakan taraf signifikansi dari kedua variabel tersebut adalah ,001 dimana nilai tersebut lebih kecil dari nilai signifikansi ,005. Maka uji hipotesis ini membuktikan bahwa adanya korelasi antara *self-efficacy* dengan komitmen organisasi. Artinya bahwa *self-efficacy* dan komitmen organisasi yang dimiliki oleh setiap anggota UKM Kommust, dapat saling mempengaruhi satu sama lain. Tinggi atau rendahnya *self-efficacy* akan mempengaruhi komitmen organisasi, begitu juga sebaliknya dengan komitmen organisasi.

Nilai *Pearson Correlation* dari kedua variabel digunakan untuk mengetahui hubungan yang bersifat positif maupun negatif yang mana menghasilkan nilai *Pearson Correlation* sebesar ,383 yang bersifat positif pada kedua variabel *self-efficacy* maupun variabel komitmen organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian serupa dari Ikmal Burdah (2012) tentang “Hubungan Efikasi Diri dengan Komitmen Organisasi Karyawan PT.Jadi Abadi Corak Biscuit Surabaya”. Penelitian Ikmal mendapatkan hasil bahwa terdapat hubungan yang positif antara *self-efficacy* dengan komitmen organisasi karyawan PT.Jadi Abadi Corak Biscuit Surabaya. Dalam penelitiannya tingkat signifikansi kedua variabel menunjukkan angka ,000 sehingga mengindikasikan adanya hubungan antara *self-efficacy* dengan

komitmen organisasi karyawan PT. Jadi Abadi Corak Biscuit Surabaya, dikarenakan berada dibawah nilai signifikansi ,005. Selain itu pada penelitian ini juga menunjukkan bahwa korelasi bersifat positif diantara kedua variabel *self-efficacy* dengan komitmen organisasi, hal ini ditunjukkan dengan nilai *pearson correlation* sebesar ,512.

Adanya hubungan positif antara *self-efficacy* dengan komitmen organisasi ini, menandakan bahwa apabila setiap anggota UKM Kommust memiliki tingkat *self-efficacy* yang baik maka akan berpengaruh terhadap komitmennya dalam menjalankan kegiatan didalam organisasi, baik dalam bermusik dan berorganisasi. Dikarenakan apabila komitmen para anggota berada pada taraf yang tinggi, maka seluruh proses dalam rangka mewujudkan visi dan misi organisasi lebih mudah untuk tercapai. Hal ini sesuai dengan penelitian-penelitian terdahulu, seperti dibahas oleh Sopiah dalam Bukunya (2008:179) bahwa jika ditinjau dari segi organisasi, karyawan, atau anggota yang berkomitmen rendah akan berdampak pada *turn over*, tingginya absensi, meningkatnya kelambanan kerja, rendahnya kualitas kerja dan kurangnya intensitas untuk bertahan sebagai karyawan di organisasi tersebut. Selain itu juga dapat memicu terjadinya kerusuhan yang berdampak pada reputasi organisasi yang kemudian menurun dan kehilangan kepercayaan (Sopiah,2008:179).

Hal ini juga sesuai dengan fakta bahwa, anggota yang memiliki *self-efficacy* tinggi, dengan berperan aktif dalam UKM, memiliki

kepercayaan diri, mampu menempatkan dirinya pada lingkungan serta mudah beradaptasi pada anggota yang berbeda pandangan, akan mampu memberikan hasil kerja serta dapat berperan secara progresif dalam mensukseskan kegiatan dalam UKM Kommust. Prayogi, ketua umum UKM Kommust periode 2018, juga mengamini pernyataan tersebut. Khususnya para pengurus yang memiliki tanggung jawab lebih, mereka yang memiliki *self-efficacy* lebih tinggi dibandingkan teman-teman lainnya akan mampu memberikan dampak yang baik terhadap kinerja roda organisasi serta produktifitasnya dalam berkarya atau bermusik (wawancara, 22 April 2018).

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pemaparan dan rumusan masalah yang telah diuraikan pada BAB sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Tingkat *self-efficacy* anggota aktif UKM Kommust berada dalam kategori sedang dengan prosentase 72% dan frekuensi sebanyak 55 anggota. Hasil tersebut memberikan informasi bahwa lebih dari separuh jumlah anggota telah memiliki *self-efficacy* yang baik walaupun masih dalam tingkat yang sedang atau belum tinggi.
2. Tingkat komitmen organisasi pada anggota UKM Kommust berada dalam kategori sedang dengan prosentase 75% dan frekuensi sebanyak 57 anggota. Hasil tersebut memberikan informasi bahwa lebih dari separuh jumlah anggota telah memiliki komitmen yang baik terhadap organisasi walaupun masih dalam tingkat yang sedang atau belum tinggi.
3. Terdapat hubungan antara *self-efficacy* dengan komitmen organisasi pada anggota UKM Kommust. Hal ini dapat diartikan bahwa *self-efficacy* dan komitmen organisasi yang dimiliki oleh setiap anggota UKM Kommust, dapat saling mempengaruhi satu sama lain. Tinggi atau rendahnya *self-efficacy* akan mempengaruhi

komitmen organisasi, begitu juga sebaliknya. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai Sig. (2-tailed) kedua variabel menggunakan nilai yang sama yaitu nilai Sig.(2-tailed) = 0,001 dimana nilai tersebut lebih rendah dari pada nilai signifikansi 0,005.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada pembahasan dan kesimpulan, maka ada beberapa hal yang direkomendasikan kepada berbagai pihak, diantaranya adalah:

1. Bagi pihak Unit Kegiatan Mahasiswa Komunitas Musik Studio Tiga (UKM KOMMUST)
 - a. Berdasarkan hasil yang diperoleh bahwa lebih dari separuh jumlah anggota aktif, memiliki tingkat *self-efficacy* yang sedang. Sehingga diharapkan kepada pihak khususnya pengurus UKM Kommust, yang lebih bertanggung jawab dalam kemaslahatan anggota, untuk dapat meningkatkan *self-efficacy* pada setiap anggotanya. Baik dalam hal kepercayaan diri, adaptasi, dan memberikan motivasi kepada para anggotanya dalam berkegiatan didalam organisasi. Pentingnya peningkatan *self-efficacy* pada setiap anggota.
 - b. Berdasarkan penelitian ini tingkat komitmen organisasi para anggota UKM Kommust dipengaruhi oleh tingkat *self-efficacy* para anggotanya juga. Sehingga dalam dalam rangka

meningkatkan komitmen organisasi para anggota sekiranya dapat pula dilakukan peningkatan pada masing-masing anggota khususnya seperti dijelaskan pada point sebelumnya. Peningkatan komitmen organisasi pada anggota sangat penting, karena akan sangat berpengaruh pada kinerja serta jalannya roda organisasi UKM Kommust.

2. Bagi Peneliti

Saran untuk penelitian selanjutnya, perlu dipersiapkan lebih matang lagi mengenai pemilihan alat ukur yang diadaptasi, sehingga kesesuaian alat ukur dengan kondisi subjek yang diteliti akan lebih tepat dan mengenai sasaran.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwisol. (2009). *Psikologi Kepribadian, Edisi Revisi*. Malang: UMM Press.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian: Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Azwar, S., (2014). *Reliabilitas dan Validitas Edisi 4*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Cervone, D., & Lawrence, A. P. (2011). *Kepribadian Teori dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Creswell, John W. (2016). *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Diyah, E. Y. (2016). *Pengantar Psikologi Industri & Organisasi*. Yogyakarta: UAD Press.
- Eribaum, Lawrence. (1993). *Perceived Self-Efficacy in Cognitive Development and Functioning*. *Educational Psychologist* 28(2), 117-148.
- Feist, Gregory J and Jess Feist. (2010). *Teori Kepribadian (Theories of Personality)* Edisi 1. Jakarta: Salemba Humanika.
- _____. (2010). *Teori Kepribadian (Theories of Personality)* Edisi 2. Jakarta: Salemba Humanika.
- Kewley, Stephanie Booth, Renee G Dell'Acqua and Cynthia J. Thomsen. (2017). *Factors Affecting Organizational Commitment in Navy Corpsmen*. *Journal Military Medicine*, 182, 7/8:e 1794.
- King, Laura A. (2010). *Psikologi Umum: Sebuah Pandangan Apresiatif, Buku 2*. Jakarta: Salemba Humanika

- Munandar, A. S. (2012). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI-Press.
- Pangkey, Max. (2012). Analisis Faktor-Faktor Penyebab Pengunduran Diri Karyawan Waktu Tertentu Pada Pt. Sinar Pure Foods International.
- Santrock, John W. (2012). *Life-Span Development (Perkembangan Masa Hidup)*. Surabaya: Penerbit Erlangga
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta. Penerbit Andi.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: CV Alfabeta.
- Yildirim, Irfan. (2015). *Revised Version of Physical Education Teachers' Self-Efficacy Scale*. International Journal of Human Sciences ISSN: 1303-5134

LAMPIRAN



Lampiran 1

**HUBUNGAN SELF-EFFICACY (EFIKASI DIRI) DENGAN
KOMITMEN ORGANISASI PADA ANGGOTA UNIT
KEGIATAN MAHASISWA KOMUNITAS STUDIO TIGA
(UKM KOMMUST)
UIN MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

Hamas Bernadian
Dr. Achmad Khudori Soleh, M.Ag
Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
e-mail : nadianbernad@gmail.com

Abstrak. *Self-efficacy* adalah keyakinan pada diri seseorang didalam menyelesaikan tugas tertentu dengan baik untuk mencapai tujuan. Komitmen organisasi merupakan rasa keterikatan seseorang terhadap suatu organisasi dan pada nilai-nilai didalamnya. Dalam lingkungan universitas biasanya mahasiswa erat kaitannya dengan organisasi-organisasi yang ada di lingkungannya, sehingga para mahasiswa banyak yang mulai belajar dan aktif berkegiatan di suatu organisasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat *self-efficacy* dan komitmen organisasi serta hubungan dari pada keduanya, pada anggota UKM KOMMUST UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Hipotesis yang digunakan adalah “Adanya hubungan positif antara *self-efficacy* dengan komitmen organisasi anggota UKM KOMMUST UIN Maulana Malik Ibrahim Malang”. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 76 anggota, dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif korelasi dan pengumpulan data pengukuran menggunakan skala Likert. Hasil analisis menemukan bahwa tingkat *self-efficacy* anggota dalam kategori sedang dengan prosentase 72% dengan frekuensi 55 anggota. Tingkat komitmen organisasi anggota dalam tingkat sedang dengan prosentase 75% dengan frekuensi 57 anggota. Selain itu terdapat hubungan positif antara *self-efficacy* dengan komitmen organisasi, dibuktikan dengan hasil nilai Sig. (2-tailed) kedua variabel menggunakan nilai yang sama yaitu nilai Sig.(2-tailed) = 0,001 dimana nilai tersebut lebih rendah dari pada nilai signifikansi 0,005. Oleh karenanya dapat diartikan bahwa tinggi atau rendahnya *self-efficacy* yang dimiliki oleh setiap anggota UKM Kommust, dapat mempengaruhi komitmen yang mereka miliki, begitu juga sebaliknya.

Kata Kunci : *Keyakinan, Komitmen, Mahasiswa, Organisasi, Self-Efficacy.*

Dalam lingkungan kampus, para mahasiswa sangat erat kehidupannya dengan organisasi-organisasi yang ada didalamnya. Dalam kehidupan berorganisasi dimana pun itu, baik organisasi berbentuk komunitas, organisasi kemahasiswaan atau organisasi dalam bentuk perusahaan, seorang anggota

dituntut untuk memiliki komitmen yang baik terhadap tempat ia berkegiatan. Khususnya dalam dunia kampus terdapat berbagai macam organisasi, salah satunya organisasi dalam bentuk Unit Kegiatan Mahasiswa Komunitas Musik Studio Tiga (UKM KOMMUST), yang bergerak dibidang seni khususnya seni musik dan *event organizer*. Seperti organisasi lainnya, salah satu faktor berjalannya roda organisasi dengan baik adalah komitmen yang dimiliki oleh para anggotanya. Menurut Sopiah (2008:179) bahwa anggota yang rendah akan berdampak pada *turn over*, tingginya absensi, meningkatnya kelambanan kerja, rendahnya kualitas kerja, dan kurangnya intensitas untuk bertahan sebagai karyawan. Selain itu juga dapat memicu terjadinya kerusuhan yang berdampak pada reputasi organisasi yang kemudian menurun dan kehilangan kepercayaan (Sopiah, 2008:179).

Dalam jurnal internasional berjudul *Factors Affecting Organizational Commitment in Navy Corpsmen* (2017) oleh Stephanie Booth-Kewley, Renee G. Dell'Acqua, Cynthia J. Thomsen, memaparkan bahwa salah satu faktor dalam terbentuknya komitmen organisasi dalam diri seorang prajurit adalah adanya efikasi diri yang baik dalam dirinya. Hasil yang maksimal dalam menjalankan tugas, dalam konteks ini adalah organisasi, dapat didapatkan dengan anggotanya yang memiliki komitmen dalam tugasnya. Sedangkan komitmen tidak akan terbentuk apabila, individu tersebut tidak memiliki rasa percaya diri yang baik dalam memandang kemampuannya dalam menjalankan tugas. Dalam ilmu psikologi keyakinan individu dalam kemampuannya menjalankan suatu hal disebut *Self-efficacy* atau efikasi diri. *Self-Efficacy* menurut Bandura (1997, dalam Feist & Feist, 2009:212) adalah keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk melakukan suatu bentuk kontrol terhadap keberfungsian orang itu sendiri dan kejadian dalam lingkungan. Sedangkan menurut Feist dan Feist (2009:211) menyimpulkan bahwa *self-efficacy* adalah keyakinan mereka bahwa mereka mampu untuk melakukan suatu tindakan yang akan menghasilkan dampak yang diharapkan.

Hal ini sesuai dengan permasalahan yang dialami dalam setiap proses pendidikan berorganisasi mahasiswa, khususnya dalam lingkungan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Salah satunya adalah Unit Kegiatan Mahasiswa

(UKM) Kommust. Yaitu salah satu Unit Kegiatan Mahasiswa yang bergerak di bidang seni musik. Seperti organisasi-organisasi lainnya UKM Kommust juga memiliki visi beserta misi dari organisasinya, yang masing-masing dari anggotanya wajib mengetahui dan memahaminya. Seseorang yang telah mengikuti organisasi pastilah mengetahui bahwa ia akan dihadapkan dengan interaksi sesama anggota, permasalahan-permasalahan didalamnya dan hambatan-hambatan dalam mencapai visi dan misi organisasi. UKM Kommust, seperti telah dijelaskan sebelumnya, adalah organisasi mahasiswa yang bergerak dibidang seni musik, dimana dalam hal ini adalah seni musik termasuk juga dalam seni pertunjukkan. Dengan kata lain, modal kepercayaan diri dalam menampilkan performanya didepan banyak orang adalah hal yang wajib. Hal ini dibuktikan dengan adanya 9 band mahasiswa yang masing-masing band terdiri dari 5 orang, yang hampir setiap pekannya aktif tampil di acara dalam kampus maupun luar kampus. Akan tetapi kepercayaan diri yang ada dalam diri para anggota tersebut seakan berbanding terbalik dengan salah satu permasalahan setiap tahun UKM Kommust, yaitu adalah bahwa setiap tahun banyak anggota yang menghilang atau mengundurkan diri dalam proses berjalannya organisasi. Data tahun 2015 hingga 2017, dari total seluruh anggota yang mengikuti diklat yaitu 150 mahasiswa, tersisa anggota aktif hanya 64 mahasiswa (*database social development UKM Kommust,2017:37*). Adanya kesenjangan antara kepercayaan diri pada setiap penampilan para anggota dengan komitmen organisasi yang dimilikinya, menjadi hal yang menarik untuk dijadikan topik penelitian ini.

Oleh karenanya tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan / mendeskripsikan bagaimana efikasi diri (*self-efficacy*) dengan komitmen organisasi pada anggota UKM Kommust, serta untuk mengetahui tingkat efikasi diri (*self-efficacy*) dan tingkat komitmen organisasi anggota UKM Kommust. Manfaat dari penelitian ini selain sebagai pengetahuan dan perkembangan ilmu dalam bidang psikologi, khususnya dalam psikologi industri dan organisasi, namun juga dapat membantu untuk mengetahui bagaimana mengembangkan masing-masing anggota organisasi, serta dapat membantu meningkatkan komitmen pada anggota organisasi. Sehingga pada penelitian ini dapat ditarik hipotesis “Adanya hubungan positif antara *self-efficacy* dengan komitmen organisasi anggota UKM KOMMUST UIN Maulana Malik Ibrahim Malang”

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional, teknik korelasi dipakai untuk menguraikan dan mengukur seberapa besar tingkat hubungan antara dua variabel atau peringkat data (Asmadi,2004:13). Dalam penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu *Self-efficacy* sebagai variabel bebas (x) dan Komitmen organisasi sebagai variabel terikat (y). Sampel dalam penelitian ini diambil dari seluruh populasi,yaitu 76 orang. Metode pengumpulan data penelitian dalam penelitian ini menggunakan metode angket atau kuesioner. Kuesioner mengenai efikasi diri ini terdiri dari 30 item yang telah dimodifikasi dari skala Schwarzer dan Jerusalem (1995) dengan koefisien reliabilitas 0,816 dan kuesioner mengenai komitmen organisasi ini terdiri dari 30 items yang telah dimodifikasi dari skala Allen dan Meyer (1990) dengan koefisien 0,734. Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik *product moment* dari *Karl Pearson*. Product moment adalah teknik yang digunakan untuk mencari hubungan antara dua variabel yaitu variabel bebas (x) dan variabel terikat (y) serta menentukan arah besarnya koefisien korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Hasil

Prosedur yang digunakan untuk mengetahui derajat normalitas data dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov Test* dari skala aktualisasi diri dan skala komitmen organisasi dengan bantuan *Microsoft Excel for Windows* dan *IBM SPSS versi 24 for Windows*. Untuk mengetahui normal dan tidaknya suatu data dapat dilihat dari nilai signifikansi. Jika nilai signifikansi $>0,05$ maka distribusi data dalam penelitian ini normal, dan jika nilai signifikansi $<0,05$ maka distribusi data dalam penelitian ini tidak normal (Priyanto, 2016: 103).

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Self_efficacy	Komitmen_organisasi
N		76	76
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	50,3947	50,8026
	Std. Deviation	6,14075	4,78615
Most Extreme Differences	Absolute	,090	,090
	Positive	,090	,089
	Negative	-,066	-,090
Test Statistic		,090	,090
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}	,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan *Kolmogorov Smirnov Test* didapatkan nilai signifikansi sama pada skala *self-efficacy* dan komitmen organisasi sebesar 0,090. Nilai signifikansi kedua variabel tersebut >0,05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kedua skala tersebut berdistribusi normal.

Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis kovarian. Untuk melakukan analisis kovarian, peneliti menggunakan bantuan program *IBM SPSS versi 24 for Windows*. Hasil dari analisis tersebut dapat digambarkan pada table dibawah ini:

Correlations			
		Self_efficacy	Komitmen_organisasi
Self_efficacy	Pearson Correlation	1	,383**
	Sig. (2-tailed)		,001
	N	76	76
Komitmen_organisasi	Pearson Correlation	,383**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	
	N	76	76
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Berdasarkan hasil analisis korelasi menunjukkan bahwa nilai Sig.(2-tailed) kedua variabel menggunakan nilai yang sama yaitu Sig.(2-tailed) = 0,001 dimana

nilai tersebut lebih kecil dari nilai signifikansi 0,005. Maka dapat disimpulkan bahwa uji hipotesis membuktikan adanya korelasi antara self-efficacy dengan komitmen organisasi pada anggota UKM Kommust UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Hubungan ini juga bersifat positif, dilihat dari nilai *pearson correlation* kedua variabel yang bernilai ,383. Jadi, hipotesis $H_a =$ ditolak.

Selain itu hasil penelitian juga menunjukkan bahwa tingkat *self-efficacy* pada anggota UKM Kommust dikategorikan sedang.

Hasil Perhitungan Kategorisasi Self-Efficacy

Kategorisasi	Frekuensi	Presentase
Tinggi	12	16 %
Sedang	55	72 %
Rendah	9	12 %

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa frekuensi dan presentase self-efficacy pada anggota aktif UKM Kommust dikategorikan sedang. Hal tersebut ditunjukkan pada hasil skor presentase pada kategori sedang mencapai 72 % dengan frekuensi 55 anggota, sedangkan untuk kategori tinggi memiliki presentase 16 % dengan frekuensi 12 anggota, dan untuk kategori rendah memiliki presentase 12 % dengan frekuensi 9 Anggota.

Sedangkan hasil tingkat *self-efficacy* pada anggota UKM Kommust juga dikategorikan sedang.

Hasil Perhitungan Kategorisasi Komitmen Organisasi

Kategorisasi	Frekuensi	Presentase
Tinggi	11	14 %
Sedang	57	75 %
Rendah	8	11 %

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa frekuensi dan presentase komitmen organisasi pada anggota aktif UKM Kommust dikategorikan sedang. Hal tersebut ditunjukkan pada hasil skor presentase pada kategori sedang mencapai 75 % dengan frekuensi 57 anggota, sedangkan untuk kategori tinggi memiliki presentase 14 % dengan frekuensi 11 anggota, dan untuk kategori rendah memiliki presentase 11 % dengan frekuensi 8 Anggota.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian serupa dari Ikmal Burdah (2012) tentang “Hubungan Efikasi Diri dengan Komitmen Organisasi Karyawan PT.Jadi Abadi Corak Biscuit Surabaya”. Penelitian Ikmal mendapatkan hasil bahwa terdapat hubungan yang positif antara *self-efficacy* dengan komitmen organisasi karyawan PT.Jadi Abadi Corak Biscuit Surabaya. Dalam penelitiannya tingkat signifikansi kedua variabel menunjukkan angka ,000 sehingga mengindikasikan adanya hubungan antara *self-efficacy* dengan komitmen organisasi karyawan PT. Jadi Abadi Corak Biscuit Surabaya, dikarenakan berada dibawah nilai signifikansi ,005. Selain itu pada penelitian ini juga menunjukkan bahwa korelasi bersifat positif diantara kedua variabel *self-efficacy* dengan komitmen organisasi, hal ini ditunjukkan dengan nilai *pearson correlation* sebesar ,512.

Adanya hubungan positif antara *self-efficacy* dengan komitmen organisasi ini, menandakan bahwa apabila setiap anggota UKM Kommust memiliki tingkat *self-efficacy* yang baik maka akan berpengaruh terhadap komitmennya dalam menjalankan kegiatan didalam organisasi, baik dalam bermusik dan berorganisasi. Dikarenakan apabila komitmen para anggota berada pada taraf yang tinggi, maka seluruh proses dalam rangka mewujudkan visi dan misi organisasi lebih mudah untuk tercapai. Hal ini sesuai dengan penelitian-penelitian terdahulu, seperti dibahas oleh Sopiah dalam Bukunya (2008:179) bahwa jika ditinjau dari segi organisasi, karyawan, atau anggota yang berkomitmen rendah akan berdampak pada *turn over*, tingginya absensi, meningkatnya kelambanan kerja, rendahnya kualitas kerja dan kurangnya intensitas untuk bertahan sebagai karyawan di organisasi tersebut. Selain itu juga dapat memicu terjadinya kerusuhan yang berdampak pada reputasi organisasi yang kemudian menurun dan kehilangan kepercayaan (Sopiah,2008:179).

Hal ini juga sesuai dengan fakta bahwa, anggota yang memiliki *self-efficacy* tinggi, dengan berperan aktif dalam UKM, memiliki kepercayaan diri, mampu menempatkan dirinya pada lingkungan serta mudah beradaptasi pada anggota yang berbeda pandangan, akan mampu memberikan hasil kerja serta dapat berperan secara progresif dalam mensukseskan kegiatan dalam UKM Kommust. Prayogi, ketua umum UKM Kommust periode 2018, juga mengamini pernyataan

tersebut. Khususnya para pengurus yang memiliki tanggung jawab lebih, mereka yang memiliki *self-efficacy* lebih tinggi dibandingkan teman-teman lainnya akan mampu memberikan dampak yang baik terhadap kinerja roda organisasi serta produktifitasnya dalam berkarya atau bermusik (wawancara, 22 April 2018).

Kesimpulan

Berdasarkan pemaparan dan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah tingkat *self-efficacy* anggota aktif UKM Kommust berada dalam kategori sedang dengan prosentase 72% dan frekuensi sebanyak 55 anggota. Hasil tersebut memberikan informasi bahwa lebih dari separuh jumlah anggota telah memiliki *self-efficacy* yang baik walaupun masih dalam tingkat yang sedang atau belum tinggi. Sedangkan tingkat komitmen organisasi pada anggota UKM Kommust berada dalam kategori sedang dengan prosentase 75% dan frekuensi sebanyak 57 anggota. Hasil tersebut memberikan informasi bahwa lebih dari separuh jumlah anggota telah memiliki komitmen yang baik terhadap organisasi walaupun masih dalam tingkat yang sedang atau belum tinggi.

Dan selain itu dapat dikemukakan bahwa terdapat hubungan antara *self-efficacy* dengan komitmen organisasi pada anggota UKM Kommust. Hal ini dapat diartikan bahwa *self-efficacy* dan komitmen organisasi yang dimiliki oleh setiap anggota UKM Kommust, dapat saling mempengaruhi satu sama lain. Tinggi atau rendahnya *self-efficacy* akan mempengaruhi komitmen organisasi, begitu juga sebaliknya. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai Sig. (2-tailed) kedua variabel menggunakan nilai yang sama yaitu nilai Sig.(2-tailed) = 0,001 dimana nilai tersebut lebih rendah dari pada nilai signifikansi 0,005.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada pembahasan dan kesimpulan, maka ada beberapa hal yang direkomendasikan kepada berbagai pihak. Bagi pihak Unit Kegiatan Mahasiswa Komunitas Musik Studio Tiga (UKM KOMMUST), khususnya pengurus UKM Kommust yang lebih bertanggung jawab dalam kemaslahatan anggota, untuk dapat meningkatkan *self-efficacy* pada setiap

anggotanya. Baik dalam hal kepercayaan diri, adaptasi, dan memberikan motivasi kepada para anggotanya dalam berkegiatan didalam organisasi. Pentingnya peningkatan *self-efficacy* pada setiap anggota. Selain itu dalam rangka meningkatkan komitmen organisasi para anggota sekiranya dapat pula dilakukan peningkatan pada masing-masing anggota khususnya seperti dijelaskan pada point sebelumnya. Peningkatan komitmen organisasi pada anggota sangat penting, karena akan sangat berpengaruh pada kinerja serta jalannya roda organisasi UKM Kommut.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwisol. (2009). *Psikologi Kepribadian, Edisi Revisi*. Malang: UMM Press.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian: Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Azwar, S., (2014). *Reliabilitas dan Validitas Edisi 4*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Cervone, D., & Lawrence, A. P. (2011). *Kepribadian Teori dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Creswell, John W. (2016). *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Diyah, E. Y. (2016). *Pengantar Psikologi Industri & Organisasi*. Yogyakarta: UAD Press.
- Eribaum, Lawrence. (1993). *Perceived Self-Efficacy in Cognitive Development and Functioning*. *Educational Psychologist* 28(2), 117-148.
- Feist, Gregory J and Jess Feist. (2010). *Teori Kepribadian (Theories of Personality)* Edisi 1. Jakarta: Salemba Humanika.
- _____. (2010). *Teori Kepribadian (Theories of Personality)* Edisi 2. Jakarta: Salemba Humanika.
- Kewley, Stephanie Booth, Renee G Dell'Acqua and Cynthia J. Thomsen. (2017). *Factors Affecting Organizational Commitment in Navy Corpsmen*. *Journal Military Medicine*, 182, 7/8:e 1794.
- King, Laura A. (2010). *Psikologi Umum: Sebuah Pandangan Apresiatif, Buku 2*. Jakarta: Salemba Humanika
- Munandar, A. S. (2012). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI-Press.

- Pangkey, Max. (2012). Analisis Faktor-Faktor Penyebab Pengunduran Diri Karyawan Waktu Tertentu Pada Pt. Sinar Pure Foods International.
- Santrock, John W. (2012). *Life-Span Development (Perkembangan Masa Hidup)*. Surabaya: Penerbit Erlangga
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta. Penerbit Andi.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: CV Alfabeta.
- Yildirim, Irfan. (2015). *Revised Version of Physical Education Teachers' Self-Efficacy Scale*. International Journal of Human Sciences ISSN: 1303-5134



Lampiran 2

KUESIONER PENELITIAN

HUBUNGAN *SELF-EFFICACY* (EFIKASI DIRI) DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA ANGGOTA UNIT KEGIATAN MAHASISWA KOMUNITAS STUDIO TIGA (UKM KOMMUST) UIN MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

Saya mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, yang saat ini sedang menyelesaikan penelitian. Maka saya memohon bantuan kepada bang/non untuk melengkapi dan menjawab pernyataan-pernyataan dibawah ini dengan memberikan tanda checklist (√) pada pilihan yang telah disediakan, sehingga akan mendapatkan data yang akurat.

Hasil penelitian ini hanya diperuntukkan bagi keperluan penelitian, oleh karenanya jawaban bang/non tidak akan dipublikasikan dan dijamin kerahasiaannya. Atas perhatian dan bantuan yang diberikan, saya ucapkan terima kasih.

Petunjuk Pengisian Kuesioner

Pernyataan dibawah ini silahkan diisi sesuai dengan pendapat atau opini bang/non dengan memberikan tanda (√) pada jawaban yang dianggap lebih cocok menggambarkan pribadi masing-masing , adapun makna dari tanda jawaban tersebut adalah sebagai berikut:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

Identitas Responden

Nama :
 Nama Lapangan :
 Dismusik :

Kuesioner Self-Efficacy (X)

Berikan tanda checklist (√) pada salah satu jawaban sesuai dengan pendapat anda

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya memiliki tujuan dan maksud yang jelas dalam bekerja				
2	Jika saya mengalami kegagalan, hal itu karena kesalahan yang saya perbuat				
3	Saya kurang berusaha keras dalam mencapai hasil kerja yang lebih baik				
4	Saya tidak bisa mengatasi kesedihan saya, jika gagal dalam menjalankan tugas				
5	Saya memiliki kelebihan yang dapat dimaksimalkan				
6	Saya mudah menyesuaikan tingkah laku saya sesuai dengan kondisi lingkungan sosial				
7	Bagi saya kesulitan adalah tantangan yang harus saya selesaikan dan hadapi				
8	Saya adalah orang yang mudah cemas terhadap berbagai hal, namun dapat mengatasinya dengan baik				
9	Saya hanya memilih pekerjaan atau tugas yang saya senangi				
10	Saya merasa tidak percaya diri dengan kekurangan yang saya miliki				
11	Jika mengalami kegagalan, saya akan berusaha memperbaikinya				
12	Saya dapat mengatasi masalah pribadi saya, sehingga tidak mempengaruhi kinerja saya				
13	Saya terkadang khawatir dengan apa yang telah saya putuskan				
14	Saya termasuk orang yang sulit beradaptasi				
15	Saya memilih tugas atau pekerjaan yang menurut saya sesuai dengan kemampuan saya				
16	Keputusan yang saya ambil biasanya berdasarkan pendapat teman-teman saya				
17	Saya terbiasa merencanakan/memikirkan sesuatu sebelum melakukan segala hal				
18	Saya terbiasa mengambil keputusan dengan cepat				
19	Saya bisa mencari jalan keluar jika saya mendapat hambatan dalam pekerjaan saya				
20	Saya yakin dengan kemampuan yang saya miliki				

21	Dalam mewujudkan keinginan, saya selalu mencari cara yang berbeda				
22	Jika saya sedang merasa bahagia, saya selalu menceritakannya pada teman-teman saya				
23	Saya tidak terlalu memikirkan segala hal, sehingga saya tidak mudah stress				
24	Saya menyukai pekerjaan atau tugas yang menantang bagi saya				
25	Saya biasanya mengikuti apa yang dikatakan orang lain tentang saya				
26	Saya siap menanggung resiko dan konsekuensi dari apa yang saya perbuat				
27	Jika <i>mood</i> saya sedang buruk, saya kesulitan dalam mengatasinya				
28	Saya tidak bersedia mengerjakan pekerjaan yang belum pernah saya kerjakan				
29	Jika saya mendapat banyak masalah, biasanya saya kesulitan mengatasinya				
30	Saya merasa puas dengan kinerja saya dalam organisasi saya sekarang				

Kuesioner Komitmen Organisasi (Y)

Berikan tanda checklist (√) pada salah satu jawaban sesuai dengan pendapat anda

NO	ITEM	SS	S	TS	STS
1	Saya senang menghabiskan waktu dengan organisasi ini				
2	Apabila meninggalkan organisasi ini, saya tidak akan mendapat ilmu bermusik, Event Organizer dan organisasi				
3	Saya merasa sungkan jika harus berhenti dari organisasi ini				
4	Saya merasa, masalah organisasi ini adalah masalah saya juga				
5	Berpindah dari satu organisasi ke organisasi lain merupakan hal yang wajar				
6	Saya tidak merasa menjadi bagian dari keluarga organisasi ini				
7	Saya merasa bersalah jika saya bergabung dengan organisasi lain, walaupun organisasi tersebut yang lebih baik				
8	Jika organisasi saya dihina, saya akan membelanya				

9	Jika terdapat organisasi lain yang lebih dapat mengembangkan bakat saya, maka saya akan mengikuti organisasi tersebut				
10	Pekerjaan yang saya kerjakan mendapat apresiasi yang baik dari rekan satu organisasi				
11	Saya hanya datang ke organisasi ini ketika ada acara atau keperluan yang mendesak				
12	Saya tidak memikirkan masalah-masalah yang sedang terjadi dalam organisasi saya				
13	Saya diajari untuk dapat loyal pada satu organisasi				
14	Saya mengikuti organisasi ini karena sesuai dengan passion saya				
15	Jika saya tidak memiliki kewajiban atau tanggung jawab dalam organisasi ini, maka saya akan memilih aktif dalam organisasi lain				
16	Saya mudah terikat dengan organisasi lainnya				
17	Saya rela mengeluarkan uang demi kepentingan organisasi ini				
18	Saya memiliki banyak alasan untuk meninggalkan organisasi ini				
19	Saya bertahan di organisasi ini karena diberi tanggung jawab dan kewajiban				
20	Saya senang mendiskusikan perihal organisasi dengan orang-orang diluar organisasi				
21	Saya memiliki keinginan untuk aktif dalam organisasi atau kegiatan lain				
22	Walaupun tidak mendapatkan keuntungan secara materil, namun saya tetap melakukan pekerjaan sebaik mungkin				
23	Saya menemukan kehidupan yang nyaman dengan orang-orang dalam organisasi ini				
24	Saya tidak merasa rugi jika meninggalkan organisasi ini				
25	Saya percaya bahwa loyalitas adalah hal yang penting				
26	Saya kurang menyukai budaya atau kehidupan orang-orang di organisasi ini				
27	Saya kesulitan bekerja dengan lawan jenis dalam satu organisasi				
28	Saya tidak merasakan ikatan kekeluargaan dalam organisasi saya				

29	Seseorang tidak harus selalu setia kepada satu organisasi				
30	Saya merasa kurang dihargai dalam organisasi				



UJI HIPOTESIS

Correlations			
		Self_efficac y	Komitmen_or ganisasi
Self_efficacy	Pearson Correlation	1	,383**
	Sig. (2-tailed)		,001
	N	76	76
Komitmen_organisasi	Pearson Correlation	,383**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	
	N	76	76

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

UJI VALIDITAS VARIABEL KOMITMEN ORGANISASI

PUTARAN 1

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,734	,757	30

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	84,1711	35,504	,433	.	,720
VAR00002	84,2105	35,262	,239	.	,729
VAR00003	84,0789	37,780	-,020	.	,745
VAR00004	84,1711	36,304	,379	.	,724
VAR00005	84,7500	37,443	,030	.	,741
VAR00006	84,0395	35,958	,309	.	,725
VAR00007	84,9342	35,929	,197	.	,732
VAR00008	83,9211	35,700	,331	.	,724
VAR00009	84,8816	34,372	,397	.	,717
VAR00010	84,2895	36,902	,148	.	,733
VAR00011	84,4342	34,596	,417	.	,717
VAR00012	84,2763	34,949	,496	.	,716
VAR00013	84,1184	35,546	,357	.	,722
VAR00014	84,0132	37,026	,113	.	,735
VAR00015	84,5000	34,547	,400	.	,718
VAR00016	84,3816	35,012	,321	.	,723
VAR00017	84,2895	35,888	,369	.	,723
VAR00018	84,3158	34,512	,359	.	,720
VAR00019	84,2632	38,516	-,110	.	,749
VAR00020	84,6053	39,015	-,165	.	,756
VAR00021	84,9868	36,093	,224	.	,729
VAR00022	83,9474	35,597	,379	.	,722

VAR00023	84,1579	35,628	,327	.	,724
VAR00024	84,4211	36,514	,138	.	,735
VAR00025	83,7368	34,250	,514	.	,712
VAR00026	84,7895	36,515	,124	.	,737
VAR00027	84,1447	35,725	,201	.	,732
VAR00028	84,1842	34,366	,438	.	,715
VAR00029	84,9211	34,767	,416	.	,718
VAR00030	84,3158	36,406	,170	.	,733

PUTARAN 2

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,808	,814	17

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	47,7237	20,976	,414	,360	,798
VAR00004	47,7237	21,616	,351	,294	,802
VAR00006	47,5921	21,045	,353	,353	,801
VAR00008	47,4737	21,239	,287	,342	,805
VAR00009	48,4342	20,089	,379	,430	,801
VAR00011	47,9868	20,093	,431	,531	,796
VAR00012	47,8289	20,277	,543	,568	,791
VAR00013	47,6711	20,917	,357	,360	,801
VAR00015	48,0526	19,917	,437	,400	,796
VAR00016	47,9342	20,302	,350	,357	,803
VAR00017	47,8421	21,201	,367	,289	,801
VAR00018	47,8684	20,116	,353	,441	,803
VAR00022	47,5000	20,707	,439	,499	,796
VAR00023	47,7105	20,742	,376	,359	,800
VAR00025	47,2895	19,808	,538	,563	,789
VAR00028	47,7368	19,903	,455	,440	,795

VAR00029	48,4737	20,146	,448	,324	,795
----------	---------	--------	------	------	------

PUTARAN 3

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,805	,811	16

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	44,3947	19,415	,403	,340	,795
VAR00004	44,3947	20,055	,331	,270	,800
VAR00006	44,2632	19,423	,357	,353	,798
VAR00009	45,1053	18,522	,378	,429	,798
VAR00011	44,6579	18,415	,452	,528	,791
VAR00012	44,5000	18,680	,549	,563	,786
VAR00013	44,3421	19,295	,362	,337	,797
VAR00015	44,7237	18,389	,430	,378	,793
VAR00016	44,6053	18,775	,340	,356	,801
VAR00017	44,5132	19,613	,362	,289	,798
VAR00018	44,5395	18,465	,366	,424	,799
VAR00022	44,1711	19,157	,429	,499	,794
VAR00023	44,3816	19,092	,387	,345	,796
VAR00025	43,9605	18,412	,504	,464	,788
VAR00028	44,4079	18,325	,458	,437	,791
VAR00029	45,1447	18,525	,458	,323	,791

UJI VALIDITAS

VARIABEL SELF-EFFICACY

Putaran 1

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,810	,816	30

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SE1	80,1579	54,188	,506	.	,800
SE2	81,3421	58,041	-,041	.	,818
SE3	81,3158	54,459	,280	.	,807
SE4	80,6842	54,726	,340	.	,804
SE5	80,3553	54,739	,368	.	,804
SE6	80,3816	51,572	,607	.	,793
SE7	80,3816	51,572	,607	.	,793
SE8	80,3816	51,572	,607	.	,793
SE9	81,1447	55,085	,216	.	,810
SE10	81,0132	51,133	,585	.	,793
SE11	80,1974	54,827	,400	.	,803
SE12	80,5921	52,591	,543	.	,796
SE13	81,3947	55,122	,253	.	,808
SE14	80,6053	53,255	,444	.	,800
SE15	80,5000	57,107	,056	.	,815
SE16	81,0658	55,609	,221	.	,809
SE17	80,3026	55,441	,262	.	,807
SE18	81,0789	57,380	,022	.	,817
SE19	80,5000	55,613	,348	.	,805
SE20	80,3553	52,819	,537	.	,797
SE21	80,5658	56,516	,169	.	,810
SE22	81,2763	56,816	,071	.	,815
SE23	81,1053	54,575	,230	.	,810

SE24	80,6053	53,149	,473	.	,799
SE25	80,6711	52,757	,517	.	,797
SE26	80,2237	54,763	,393	.	,803
SE27	81,3026	52,614	,417	.	,801
SE28	80,6053	56,509	,108	.	,813
SE29	81,1447	52,712	,499	.	,797
SE30	81,0132	60,413	-,263	.	,829

Putaran 2

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,873	,873	17

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SE1	47,0263	34,506	,520	.	,866
SE4	47,5526	35,077	,327	.	,872
SE5	47,2237	35,029	,364	.	,871
SE6	47,2500	31,657	,722	.	,855
SE7	47,2500	31,657	,722	.	,855
SE8	47,2500	31,657	,722	.	,855
SE10	47,8816	32,506	,536	.	,864
SE11	47,0658	35,076	,402	.	,869
SE12	47,4605	33,345	,535	.	,864
SE14	47,4737	33,746	,453	.	,868
SE19	47,3684	35,569	,380	.	,870
SE20	47,2237	33,216	,576	.	,863
SE24	47,4737	34,146	,415	.	,869
SE25	47,5395	33,105	,562	.	,863
SE26	47,0921	34,778	,437	.	,868
SE27	48,1711	33,664	,371	.	,873
SE29	48,0132	33,640	,463	.	,867

UJI NORMALITAS

SELF-EFFICACY DAN KOMITMEN ORGANISASI

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Self_efficacy	Komitmen_organisasi
N		76	76
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	50,3947	50,8026
	Std. Deviation	6,14075	4,78615
Most Extreme Differences	Absolute	,090	,090
	Positive	,090	,089
	Negative	-,066	-,090
Test Statistic		,090	,090
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}	,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			

Lampiran 4

TOTAL SKOR AIKEN V KOMITMEN ORGANISASI

ITEMS		PENILAI A	PENILAI B	PENILAI C	Σs	V
ITEM 1	SKOR	4	4	4	9	0.75
	S	3	3	3		
ITEM 2	SKOR	4	4	4	9	0.75
	S	3	3	3		
ITEM 3	SKOR	4	4	4	9	0.75
	S	3	3	3		
ITEM 4	SKOR	4	4	4	9	0.75
	S	3	3	3		
ITEM 5	SKOR	4	4	4	9	0.75
	S	3	3	3		
ITEM 6	SKOR	4	4	4	9	0.75
	S	3	3	3		
ITEM 7	SKOR	4	4	4	9	0.75
	S	3	3	3		
ITEM 8	SKOR	4	4	4	9	0.75
	S	3	3	3		

ITEM 9	SKOR	4	4	5	10	0.833
	S	3	3	4		
ITEM 10	SKOR	4	4	4	9	0.75
	S	3	3	3		
ITEM 11	SKOR	4	4	4	9	0.75
	S	3	3	3		
ITEM 12	SKOR	4	5	4	10	0.833
	S	3	4	3		
ITEM 13	SKOR	4	4	4	9	0.75
	S	3	3	3		
ITEM 14	SKOR	4	4	4	9	0.75
	S	3	3	3		
ITEM 15	SKOR	4	4	5	10	0.833
	S	3	3	4		
ITEM 16	SKOR	4	4	4	9	0.75
	S	3	3	3		
	SKOR	4	4	4	9	0.75

ITEM 17	S	3	3	3		
ITEM 18	SKOR	4	5	4	10	0.833
	S	3	4	3		
ITEM 19	SKOR	4	4	2	7	0.58
	S	3	3	1		
ITEM 20	SKOR	4	5	4	10	0.833
	S	3	4	3		
ITEM 21	SKOR	4	4	4	9	0.75
	S	3	3	3		
ITEM 22	SKOR	3	4	4	8	0.667
	S	2	3	3		
ITEM 23	SKOR	4	4	4	9	0.75
	S	3	3	3		

ITEM 24	SKOR	3	5	4	9	0.75
	S	2	4	3		
ITEM 25	SKOR	4	4	5	10	0.833
	S	3	3	4		
ITEM 26	SKOR	4	4	4	9	0.75
	S	3	3	3		
ITEM 27	SKOR	4	4	4	9	0.75
	S	3	3	3		
ITEM 28	SKOR	2	4	4	7	0.58
	S	1	3	3		
ITEM 29	SKOR	3	4	5	9	0.75
	S	2	3	4		
ITEM 30	SKOR	2	4	4	7	0.58
	S	1	3	3		

$$s = r - lo$$

lo = Angka penilaian validitas terendah (yaitu = 1)

c = Angka penilaian validitas tertinggi (yaitu = 5)

r = Angka yang diberikan oleh penilai

$$\sum s = s_1 + s_2 + s_3$$

$$V = \sum s / [n(c-1)]$$

TOTAL SKOR AIKEN V SELF EFFICACY

ITEMS		PENILAI A	PENILAI B	PENILAI C	$\sum s$	V
ITEM 1	SKOR	4	4	4	9	0.75
	S	3	3	3		
ITEM 2	SKOR	4	5	5	11	0.916
	S	3	4	4		
ITEM 3	SKOR	4	4	4	9	0.75
	S	3	3	3		
ITEM 4	SKOR	4	2	5	8	0.667
	S	3	1	4		
ITEM 5	SKOR	4	4	4	9	0.75
	S	3	3	3		
ITEM 6	SKOR	4	5	2	8	0.667
	S	3	4	1		
ITEM 7	SKOR	4	4	5	10	0.833
	S	3	3	4		
ITEM 8	SKOR	4	5	3	9	0.75
	S	3	4	2		

ITEM 9	SKOR	4	4	4	9	0.75
	S	3	3	3		
ITEM 10	SKOR	4	4	4	9	0.75
	S	3	3	3		
ITEM 11	SKOR	4	4	5	10	0.833
	S	3	3	4		
ITEM 12	SKOR	4	4	3	8	0.667
	S	3	3	2		
ITEM 13	SKOR	4	4	4	9	0.75
	S	3	3	3		
ITEM 14	SKOR	3	4	5	9	0.75
	S	2	3	4		
ITEM 15	SKOR	3	4	4	8	0.667
	S	2	3	3		
ITEM 16	SKOR	3	4	5	9	0.75
	S	2	3	4		
ITEM 17	SKOR	4	4	5	10	0.833
	S	3	3	4		

ITEM 18	SKOR	4	4	4	9	0.75
	S	3	3	3		
ITEM 19	SKOR	4	4	5	10	0.833
	S	3	3	4		
ITEM 20	SKOR	4	4	4	9	0.75
	S	3	3	3		
ITEM 21	SKOR	4	4	4	9	0.75
	S	3	3	3		
ITEM 22	SKOR	4	4	2	7	0.58
	S	3	3	1		
ITEM 23	SKOR	4	4	3	8	0.667
	S	3	3	2		
	SKOR	4	4	4	9	0.75

ITEM 24	S	3	3	3		
ITEM 25	SKOR	4	4	4	9	0.75
	S	3	3	3		
ITEM 26	SKOR	4	4	4	9	0.75
	S	3	3	3		
ITEM 27	SKOR	4	4	5	10	0.833
	S	3	3	4		
ITEM 28	SKOR	4	4	4	9	0.75
	S	3	3	3		
ITEM 29	SKOR	4	4	4	9	0.75
	S	3	3	3		
ITEM 30	SKOR	4	4	4	9	0.75
	S	3	3	3		

$$s = r - lo$$

lo = Angka penilaian validitas terendah (yaitu = 1)

c = Angka penilaian validitas tertinggi (yaitu = 5)

r = Angka yang diberikan oleh penilai

$$\sum s = s1 + s2 + s3$$

$$V = \sum s / [n(c-1)]$$

**DATA BASE UKM KOMMUST 2016
(DISMUSIK 13-17)**

DISMUSIK XIII

Nama	Nama Lapangan	TTL	Alamat	NIA	Dis-musik	Jurusan	Fakultas
Azhar Abdillah				193.10.06.99.D.XIII	XIII	AS	Syariah
CicikAgustin					XIII	TI	Sintek
Dewan Arif Budiman					XIII		Psikologi
Diah Maya Pristanti				194.10.06.99.D.XIII	XIII	Akuntansi	Ekonomi
Fahmi EksaSagita		Surabaya, 27-11-1994	Jl. Pahlawan no.4kadur pamekasanmadura	195.10.06.99.D.XIII	XIII	Kimia	SainsdanTeknologi
Galih Ramadhan F.					XIII	Akuntansi	Ekonomi
Ghulam Muhammad				196.10.06.99.D.XIII	XIII	Bahasa danSatraInggri s	Humaniorada nBudaya
Izzatullmaroh				197.10.06.99.D.XIII	XIII	Bahasa danSatraInggri s	Humaniorada nBudaya
Mas Fahrurrozi				198.10.06.99.D.XIII	XIII	HBS	Syariah
M. Bahroin				199.10.06.99.D.XIII	XIII	PAI	Tarbiyah
M. Syamsu Rijal				200.10.06.99.D.XIII	XIII	Manajemen	Ekonomi
Muhammad FaidulHaq				201.10.06.99.D.XIII	XIII	HukumBisnisS yariah	Syariah
Naufan R. Laksono					XIII		psikologi
R. Alif Fihky				202.10.06.99.D.XIII	XIII	Manajemen	Ekonomi
RidhoHenggar Prasetya				203.10.06.99.D.XIII	XIII	Akuntansi	Ekonomi

RiskaMaulidyaN.A				204.10.06.99.D.XIII	XIII	Psikologi	Psikologi
RozanaSafaG.A.				205.10.06.99.D.XIII	XIII	Bahasa dan Sastra Inggris	Humaniora dan Budaya
Seto Widagsono				206.10.06.99.D.XIII	XIII	Akuntansi	Ekonomi
Yusuf Andriansyah				207.10.06.99.D.XIII	XIII	Kimia	SAINTEK

DISMUSIK XIV

Nama	Nama Lapangan	TTL	Alamat	NIA	Dis-musik	Jurusan	Fakultas
Nur Fuad KholiqulHuda		Ponorogo, 3 Oktober		-	XIV	Matematika	Sains & Teknologi
Alvin Chair		Candikuning, 21 Agustus 1995		-	XIV	AS	Syariah
Dedi Dwi Setyawan		Mojokerto, 7 November 1994		208.10.06.99.D.XIV	XIV	Akuntansi	Ekonomi
Nurdiansyah		Sumbawa, 23 Februari 1995	Lingkungan Sumer Batu, RT 01 / RW 02, Ds Samapuin, Kec. Sumbawa, Kab. Sumbawa, Nusa Tenggara Barat	209.10.06.99.D.XIV	XIV	TI	Sains & Teknologi
Irvan Ariyanto		Ngawi, 11 April 1996		210.10.06.99.D.XIV	XIV	TI	Sains & Teknologi
HamasBernadian		Purworejo, 18 November 1995		211.10.06.99.D.XIV	XIV	Psikologi	Psikologi
Zakiyatu Rosidah		Magetan, 4 Mei 1995		221.10.06.99.D.XIV	XIV	BSA	Humaniora dan Budaya

Rahmat Bahtiar Setiawan		Kediri, 12 Juli 1994	Jl. Anggrek 16 Kel. TulungrejoKec. Pare Kab. Kediri Prov. JawaTimur	212.10.06.99.D.XIV	XIV	Manajemen	Ekonomi
Wilda Norma Y		Sidoarjo, 8 Maret 1995		-	XIV	BSI	Humaniora dan Budaya
AlfyFarokhi		Kediri, 2 Juni 1994		213.10.06.99.D.XIV	XIV	Manajemen	Ekonomi
Ahmad Malthuf		Sumenep, 16 Maret 1995	LaranganGanding, Kab. Sumenep, Madura	214.10.06.99.D.XIV	XIV	BSA	Humaniora dan Budaya
Budi Atmoko		Mojokerto, 15 Agustus 1994		-	XIV	Matematika	Sains & Teknologi
Martha Agung Safitra		Gresik, 13 Februari 1995		215.10.06.99.D.XIV	XIV	PAI	Tarbiyah
M.Nabil Fahd A		Banyuwangi, 27 Mei 1995		216.10.06.99.D.XIV	XIV	TI	Sains & Teknologi
ArinaHidayati Ismail		Lamongan, 22 Desember 1994		-	XIV	BSI	Humaniora dan Budaya
PriskaOkto Dwi Putri J		Malang, 8 Oktober 1995		-	XIV	Akuntansi	Ekonomi
Artit Fauzi RJT		Surabaya, 30 November 1993		217.10.06.99.D.XIV	XIV	HBS	Syariah
Dewi Mufarida		Pasuruan, 27 Agustus 1992		-	XIV	BSI	Humaniora dan Budaya
Dzulkifli Taufik Abdullah		Malang, 5 April 1994		218.10.06.99.D.XIV	XIV	Manajemen	Ekonomi
Bagus Nugroho		Medan, 25 Desember 1995		219.10.06.99.D.XIV	XIV	Psikologi	Psikologi
Fadhilaturrahmi		Dili, 1 Agustus 1995		220.10.06.99.D.XIV	XIV	BSA	Humaniora dan Budaya
M. Zamroni Irsyad		Tuban, 21 Februari 1994		-	XIV		

NuriAfinaRahman iah		Malang, 3 April 1993		-	XIV	BSI	Humanior a dan Budaya
------------------------	--	----------------------	--	---	-----	-----	-----------------------------

DISMUSIK XV

Nama	Nama Lapangan	TTL	Alamat	NIA	Dis- musik	Jurusan	Fakultas
Abd Samad Datuela		Bolmut, 10 November 1996	Jl. Trans Sulawesi, Kec. Kaidipang, Bigo, Sulawesi Utara	222.10.06.99.D.XV	XV	HBS	Syariah
Achmad Affandi		Sidoarjo, 12 Juni 1996			XV	TI	Sains & Teknologi
Ade Dwi Raajadhani		Pasuruan, 12 Februari 1996	Dsn. Sawah Talun, Ds, Andono Sari, Kec. Tutur, Pasuruan	223.10.06.99.D.XV	XV	PBS S1	Ekonomi
Ahmad Hanif Abdul R		Sleman, 20 Oktober 1996	RT/RW 07/01, Keduh, Temanggung, Jawa Tengah	224.10.06.99.D.XV	XV	PBS S1	Ekonomi
Annas Bagus Pratama		Jombang, 07 April 1996	Perum. Karang Duren, K29, Pakisaji, Malang	225.10.06.99.D.XV	XV	Psikologi	Psikologi
Bagus Dwi Kuncoro		Bangkalan, 09 Agustus 1996	Jl. Kebonsari No. 34, Malang	226.10.06.99.D.XV	XV	PBS S1	Ekonomi
Baiq Nanda Aulia Ardiani		Denpasar, 20 Januari 1996	Jl. R. Pemogan, No. 198, Dukuh Tangkas, Pemogan, Denpasar	227.10.06.99.D.XV	XV	PBS S1	Ekonomi
Betari Suwandana		Malang, 18 Januari 1996	Jl. Dr. Cipto No. 16 gg. 6, RT/RW 06/03, Bedali, Lawang	228.10.06.99.D.XV	XV	Psikologi	Psikologi
Cut Ami Rahmah		Surabaya, 04 Februari 1997	Jl. Mandala 4, No. 443D, RT/RW 16/04, Semambung, Gedangan, Sidoarjo	229.10.06.99.D.XV	XV	PBS D3	Ekonomi

Chabibi Sabika Putra		Malang, 06 Juli 1995			XV	TI	Sains & Teknologi
Cludiawidya Nugraha		Magetan, 25 September 1996	Ds. Tamanan, RT/RW 01/01, Kec. Sukomoro, Magetan	230.10.06.99.D.XV	XV	Psikologi	Psikologi
Dani Robi Irawan		Blitar, 04 Juni 1995			XV	HBS	Syariah
Durotun Nafiah		Malang, 07 Desember 1995	Jl. Burung Greja Artowinangun, No. 5, Malang	231.10.06.99.D.XV	XV	BSA	Humaniora dan Budaya
Fadel Rachmana Aliza		Lumajang, 18 Mei 1994	Perum. Telkom Indah Blok D2, Lumajang		XV	Teknik Arsitektur	Sains & Teknologi
Fadoli Sukoco		Malang, 28 Mei 1996	Wonokerto, RT/RW 32/06, Bantur, Kab. Malang		XV	PGMI	Ilmu Tarbiyah & Keguruan
Fajar Ayu Hastuti		Magetan, 03 Januari 1997	Ds. Krowe RT/RW 01/04, Lembengan, Magetan	232.10.06.99.D.XV	XV	Psikologi	Psikologi
Fathia Rahmatul Azizah		Bojonegoro, 20 Januari 1996	Jl. Serma Maun, gg. Karya Bhakti, Banjarejo, Bojonegoro		XV	Kimia	Sains & Teknologi
Fendi Pradana		Pandan Sembuat, 09 September 1993			XV	PGMI	Ilmu Tarbiyah & Keguruan
Fina Nailussa'adah		Kendal, 26 Oktober 1994			XV	BSA	Humaniora dan Budaya
Handby Eka Nuransya		-			XV		
Hanik Fauziyah Agustin		Sidoarjo, 20 Agustus 1996	Jl. Pemuda, Mojosari, Mojokerto	234.10.06.99.D.XV	XV	BSI	Humaniora dan Budaya
Idhsa Ilhami		Malang, 28 September 1996			XV	Akuntansi	Ekonomi
Ike Nurjanah		Malang, 22 September 1996			XV	PBS D3	Ekonomi
June Alif Hidayatullah		Mojokerto, 4 Juni 1996			XV	HBS	Syariah
M Faishol Ansori		Kediri, 25 Februari 1996			XV	PBS S1	Ekonomi

M Haqqi Ramadani		Terantang, 01 Maret 1995			XV	Manajemen	Ekonomi
M Yunus A		Mojokerto, 2 Juli 1996	Dsn. Polama, Purwojati, Ngoro, Mojokerto	239.10.06.99.D.XV	XV	Psikologi	Psikologi
M. Abblu Adam R		Tangerang, 30 Januari 1997			XV	BSI	Humaniora dan Budaya
Maulana Zulfa		Ponorogo, 29 Mei 1995	Pakujayan, Ponorogo		XV	Psikologi	Psikologi
Mei W		Kediri, 20 Mei 1996			XV	PBS D3	Ekonomi
Moch Misbachuddin		Mojokerto, 17 Mei 1995	Jl. Brawijaya, No. 150, Kota Mojokerto	235.10.06.99.D.XV	XV	Psikologi	Psikologi
Moh Romi Amiruddin		Malang, 01 Juli 1996	Jl. Hasyim Asy'ari, Talangsuko, Turen	237.10.06.99.D.XV	XV	PAI	Ilmu Tarbiyah & Keguruan
Mohammad Luqman Hakim		Kediri, 08 September 1994			XV	Psikologi	Psikologi
Mohammad Luthfi Rahman		Blitar, 03 Agustus 1996	Jl. Hayam Wuruk RT/RW 05/01 Kec. Gondanglegi, Kab. Malang	236.10.06.99.D.XV	XV	Psikologi	Psikologi
Mohammad Ridodin Akbar		Tulungagung, 03 Maret 1995	Jl. Rasa Damasin, RT/RW 02/01, Kec. Kaliglewer, Tulungagung	238.10.06.99.D.XV	XV	Psikologi	Psikologi
Muhammad Abu Nashir		Jombang, 25 September 1996	Ds. Subersari, Kec. Megaluh, RT/RW 2/5 Jombang	240.10.06.99.D.XV	XV	Manajemen	Ekonomi
Nazhifah Husna S		Tasikmalaya, 25 Maret 1997	Jl. Cipedes I No. 4A Tasikmalaya	241.10.06.99.D.XV	XV	HBS	Syariah
Nur Kharismawardani		Malang, 31 Juli 1996			XV	HBS	Syariah
Nur Muh Iqbal		Sidoarjo, 09 Mei 1996		242.10.06.99.D.XV	XV	BSI	Humaniora dan Budaya
Nurmawadah Safitri		Malang, 10 April 1995	Jl. Terusan Surabaya No. 76 Malang	243.10.06.99.D.XV	XV	Manajemen	Ekonomi

Ramadhani Alfin Habibie		Martapura, 12 Februari 1995		244.10.06.99.D.XV	XV	HBS	Syariah
Ria Auliya Utomo		Pasuruan, 25 Juni 1996			XV	BSA	Humaniora dan Budaya
Riska Wahyu Indah P		Malang, 25 Maret 1996			XV	Psikologi	Psikologi
Rizky Amalia Igasukma		Malang, 12 Juni 1996	Jl. Sariwongso No. 26, RT/RW 03/06, Mulyorejo, Sukun, Malang		XV	Pendidikan IPS	Ilmu Tarbiyah & Keguruan
Rizqi Wahyu Ramadhan		Nganjuk, 21 Januari 1996	Rejoso RT/RW 04/01, Kab. Nganjuk	245.10.06.99.D.XV	XV	Manajemen	Ekonomi
Robi'ah Al-adawiyah		Kediri, 24 Juli 1996			XV	BSI	Humaniora dan Budaya
Rosyidah Hadi Fitri Nur'aini		Blitar, 25 Juni 1996	Jl. Veteran gg Baru, No. 6B, RT/RW 014/004, Sukorame, Mojoroto, Kediri		XV	Akuntansi	Ekonomi
Saskia Fregawati A		Malang, 11 Agustus 1996	Jl. Sumbersari 1 No. A78, Malang	246.10.06.99.D.XV	XV	TI	Sains & Teknologi
Silviya Dwi Arista		Batu, 01 Januari 1996			XV	PAI	Ilmu Tarbiyah & Keguruan
Sitti Mutiah		Sumenep, 12 Januari 1996		247.10.06.99.D.XV	XV	Akuntansi	Ekonomi
Sukma Awalun Nafi		Kediri, 07 September 1995			XV	Manajemen	Ekonomi
Tsalats Zaidatul Nasriya		Blitar, 21 Agustus 1995	Bacem, Ponggok, Blitar	248.10.06.99.D.XV	XV	PGMI	Ilmu Tarbiyah & Keguruan
Yolanda Indah P		Batam, 26 September 1996	Hangtuh, Blok A1, No. 1, RT/RW 06/04, Balai Permai, Batam		XV	TI	Sains & Teknologi
Yulinda Eka Susilawati		Malang, 30 Juli 1996			XV	BSI	Humaniora dan Budaya

Yusuf Bahari		Kediri, 09 September 1995			XV	Akuntansi	Ekonomi
Zahrotul Mufidah Hasan		Biak, 25 November 1996	Jl. Kebun Manggis 1, RT/RW 01/03, No. 3, Matraman, Jakarta Timur	249.10.06.99.D.XV	XV	BSA	Humaniora dan Budaya

DISMUSIK XVI

Nama	Nama Lapangan	TTL	Alamat	NIA	Dis-musik	Jurusan	Fakultas
Abdu Mirzaqon Shobri		Bojonegoro, 29 September 1996	Gg. H. Wongso RT. 04 RW.01 Desa kalianyar Kec. Kapas Kab. Bojonegoro	250.10.06.99.D.XVI	XVI	Psikologi	Psikologi
Abdurrahman		TanjungKarang, 18 April 1997			XVI	BSI	Humaniora dan Budaya
AdidNajiyurrahman		Dili, 01 Januari 1997	Jl. Nusantara 2, Pahandut, Palangkaraya, Kalimantan Tengah		XVI	PBS S1	Ekonomi
Ahmad DomeSugayuh		Mojokerto, 02 Desember 1995	Dsn. Wonogiri RT 01 RW01 Ds. Tunggal Pager, Pungging, Mojokerto	251.10.06.99.D.XVI	XVI	AS	Syariah
Ahmad Naufal Muzakki				252.10.06.99.D.XVI	XVI	Manajemen	Ekonomi
Ahmad Zainur Rojikin		Malang, 12 Oktober 1997	JalanSumedang, Kapanjen, Kab. Malang		XVI	Manajemen	Ekonomi
Ainul Chasanah		Ambon, 7 April 1997	Jl. Tomat, Dusun Ory, Kec. PulauHaluku, Kab. Maluku Tengah, Maluku	253.10.06.99.D.XVI	XVI	HTN	Syariah
Ajeng Aodina		Dili, 18 Maret 1996	Jl. JatiSiwur no. 01, RT 25 RW 07, Demangan, Madiun	254.10.06.99.D.XVI	XVI	HTN	Syariah
Ajrullksani		17 Desember 1997			XVI	PBS S1	Ekonomi
Alfiana Rohmiani		Tulungagung, 03 Oktober 1995	Tulungagung, JawaTimur	272.10.06.99.D.XVI	XVI	Psikologi	Psikologi

Andika Rizky		Padang, 22 Oktober 1997		255.10.06.99.D.XVI	XVI	Psikologi	Psikologi
Brilliant Primavista		Mojokerto, 17 Maret 1996	Dsn. Sdorejo, Ds. Wonosari, Kec. Nguro, Kab. Mojokerto	256.10.06.99.D.XVI	XVI	Akuntansi	Ekonomi
Cahaya Eka Prasetyo		Tuban, 23 Oktober 1997			XVI	Psikologi	Psikologi
Detya Tri Mulyaningrum		Selong, 08 Desember 1996	Rumbuk, Kec. Sakra, Kab. Lombok Timur, Nusa Tenggara barat	257.10.06.99.D.XVI	XVI	Psikologi	Psikologi
Devi Farida Ratnasari		Jombang, 13 Maret 1997			XVI	BSI	Humaniora dan Budaya
Dimas Choirul Sholeh		Bandar Lampung, 30 Juli 1996			XVI	PBS S1	Ekonomi
Dinda Qorina Iskandar		Banyuwangi, 19 Desember 1995	Jl. Sersan Winoso No.02, RT 1 RW 3, Karangrejo, Banyuwangi	258.10.06.99.D.XVI	XVI	HBS	Syariah
Fachreza Rasyid		Semarang 04 Juni 1995			XVI	BSI	Humaniora dan Budaya
Faradinna Fajrin Auliya Darmawan		Surabaya, 04 Juli 1996			XVI	Psikologi	Psikologi
Febry Ayu Ramadhani		Malang, 09 Februari 1996	Dsn. Karangsono RT 55 RW 11 No.18, Kec. Pakisaji, Kab. Malang	259.10.06.99.D.XVI	XVI	PBS S1	Ekonomi
Gilang Fauzi		31 Desember 1995			XVI	BSA	Humaniora dan Budaya
Hairul Dharma Widagdo		Palangkaraya, 13 Januari 1998			XVI	HBS	Syariah
HilyahFarhany Faradilla		Cirebon, 02 Maret 1996	PerumCarubanPermai, B17, Cirebon	260.10.06.99.D.XVI	XVI	Psikologi	Psikologi
Imam Prayogik		Sidoarjo, 23 September 1994	WatuTulis, RT 01 RW 02 Prambon, Sidoarjo	261.10.06.99.D.XVI	XVI	Manajemen	Ekonomi
Khairul Hayat		Sumenep, 18 Januari 1996			XVI	PBS S1	Ekonomi

Khalid Ilham Akbar		Lumajang, 26 November 1995	K-6, Wonorejo, Lumajang	262.10.06.99.D.XVI	XVI	BSI	Humaniora dan Budaya
Muhamad Abdul Rochim		07 Juni 1997			XVI	AS	Syariah
Muhamad Jauharil Qolbi		Mojokerto, 28 November 1998			XVI	Psikologi	Psikologi
Muhammad Nasrullah Masrur		17 Januari 1996			XVI	BSI	Humaniora dan Budaya
Muhammad Rizqi Muwafiq		Lampung Tengah, 06 Agustus 1998	Jl. Delima No.02, GayanSukti, Kec. SeputihAgung, Lampung Tengah.	263.10.06.99.D.XVI	XVI	BSA	Humaniora dan Budaya
Muhammad Syauqi Saleh		Pare-pare, 16 Juli 1996			XVI	Psikologi	Psikologi
Muhammad Zulfikar Adipradana		Bondowoso, 02 September 1996	PerumKembangpermai Blok 55, Bondowoso	264.10.06.99.D.XVI	XVI	BSI	Humaniora
Munierotul Luthfiyah		Surabaya, 30 Mei 1997			XVI	PBS S1	Ekonomi
Nadya Rachmah Sari		Surabaya, 24 Februari 1997	Jl. A.Yani 343 ParengSepanjang, Sidoarjo	265.10.06.99.D.XVI	XVI	HTN	Syariah
Nur Akromatul Laili Ramadhan		Mojokerto, 03 Februari 1997			XVI	Metematika	SainsdanTeknologi
Nur Hhasanah		Bima, 08 April 1998			XVI	Akuntansi	Ekonomi
Prasetyo Wibowo		Pasuruan, 17 September 1996			XVI	Psikologi	Psikologi
Regnant YalaSatatariksa		17 November 1995			XVI	Kimia	SainsdanTeknologi
Ridha ClasnitaThulusia		Magetan, 20 Agustus 1996			XVI	PBS S1	Ekonomi
Rizky Nurhidayat Perdana		Magetan, 26 September 1997	DesaManjung, RT 01 RW 02, Panekan, Magetan	266.10.06.99.D.XVI	XVI	Manajemen	Ekonomi

Rosymina Uzma		Cilacap, 29 Juli 1997	KesugihanKidul, Kesugihan, Cilacap, Jawa Tengah	267.10.06.99.D.XVI	XVI	Psikologi	Psikologi
Sahrul Fikar		Surabaya, 28 November 1996	Jl. Sumber Sekar, kalirejo, Lawang, Kab. Malang	268.10.06.99.D.XVI	XVI	Akuntansi	Ekonomi
Sahrul Munir		Kediri, 06 Januari 1997	Jl. Gunung Krakatau, RT 04 RW 014, Jombangan, Kec. Pare, Kab. Kediri	269.10.06.99.D.XVI	XVI	Matematika	SainsdanTekn ologi
Sofyan Fahmi		Mataram, 28 November 1995			XVI	HBS	Syariah
Syarifah Khadijah B		Malang, 09 Juli 1997			XVI	BSI	Humaniora dan Budaya
Syifa Salsabila		Malang, 29 Desember 1997			XVI	PBS S1	Ekonomi
Tahwiyatil Afidah		Bojonegoro, 14 Maret 1995	Jl. Raya NgasemKalitidu No.23, DukuhKidul, Ngasem, Bojonegoro		XVI	HBS	Syariah
Umar Miftahul Huda		Malang, 05 Maret 1996	Jl. Bima Sakti I No.20, RT 05 RW 06, Kel. Bedali, Kec. Lawang, Kab. Malang	270.10.06.99.D.XVI	XVI	TI	SainsdanTekn ologi
Wildan Ulil Husna		Kediri, 14 Desember 1995		271.10.06.99.D.XVI	XVI	Psikologi	Psikologi
Zulfian Olzano Rama		Bandung, 14 November 1996			XVI	Akuntansi	Ekonomi

DISMUSIK XVII

Nama	Nama Lapangan	TTL	Alamat	NIA	Dis- musik	Jurusan	Fakultas
Ahda Alfian Taufiqur		Lumajang, 09 Januari 1999	JL. Raya Kediri, RT 01 RW 04, Ds. Jatilengger, Kec. Ponggo, Kab. Blitar	272.10.06.99.D.XVII	XVII	HBS	Syariah
Bayu Gustri Alam Kusuma		Palembang, 01 Agustus 1993	Komp. Citra Handayani Blok B 29, RT 34 RW 07,	273.10.06.99.D.XVII	XVII	BSI	Humaniora

			Kel. Bukitsangka, Kec. Kalidoni, Kota Palembang.				
Dicky Fuad Rahmawan		30 Desember 1996	Jl. Sambong, RT 02 RW 15, Ds. Sawentar, Kec. Kanigoro, Kab. Blitar	274.10.06.99.D.XVII	XVII	HBS	Syariah
Fikri Firman A.		Probolinggo, 28 Oktober 1998	Jl. Mastrip 66 Nanas, Probolinggo	275.10.06.99.D.XVII	XVII	Psikologi	Psikologi
Gesti Ardhienvia		Surabaya, 31 Maret 1998	WismaKencana Indah C36, RT 02 RW 07 Kel. Sidokerto, Kec. Buduran, Sidoarjo	276.10.06.99.D.XVII	XVII	PBS D3	Ekonomi
Ika Maelani		Babussalam, 28 September 1997	Jl. Indah Kasih GG. Masjid, RT 04 RW 06, Perawang, Tualang, Siak, Riau	277.10.06.99.D.XVII	XVII	BSI	Humaniora
Isabella Grace Raully		Blora, 17 Juni 1998	Turirejo, RT 09 RW 02, Jepon, Blora, Jawa Tengah	278.10.06.99.D.XVII	XVII	PBS S1	Ekonomi
Martino Dwi Nugroho		Blora, 06 Maret 1998	Turirejo, RT 09 RW 02, Jepon, Blora, Jawa Tengah		XVII	Manajemen	Ekonomi
Mifta Eka Hartantri		Jakarta, 19 Agustus 1998	Jl. Indramanis 1-5 No.2, RT 30 RW 08, Manisrejo, Taman, Madiun	279.10.06.99.D.XVII	XVII	BSI	Humaniora
Mirza Amir Sholichuddin		10 November 1996	Tawangsari, RT 03 RW 02, Garum, Blitar	280.10.06.99.D.XVII	XVII	Psikologi	Psikologi
Nahdhiyatul Ulya Carysna		Sidoarjo, 08 Juli 1998	Villa Pamulang Jakarta, RT 04 RW 12, PondokPeti, Bojongsari, Depok.	281.10.06.99.D.XVII	XVII	Psikologi	Psikologi
Naufal Addurunnafis		Palangkaraya, 29 Desember 1998	Jl. Joyo Utomo, RT 04 RW 07, Merjosari, Lowokwaru, Malang	282.10.06.99.D.XVII	XVII	HTN	Syariah
Uut Wulandari		Sidoarjo, 01 Juli 1998	Semambung, RT 05 RW 01, Jabon, Sidoarjo	283.10.06.D.XVII	XVII	HBS	Syariah

BIODATA PENELITI

Nama Lengkap : Hamas Bernadian

Tempat Tanggal Lahir: Purworejo, 18 November 1995

Alamat Asal : Jalan Jogja 13 Km RT 01 RW 04 Krendetan, Bagelen,
Purworejo, Jawa Tengah

Alamat di Malang : Jl. Joyosuko Gang 1 No.25A RT 01 RW 12 Merjosari,
Lowokwaru, Malang

Telepon/HP : 082137190008

E-Mail : nadianbernad@gmail.com

Pendidikan Formal

2001-2007 : MI Muhammadiyah Krendetan

2007-2010 : SMP Darul Hikmah Kutoarjo

2010-2013 : SMA Darul Hikmah Kutoarjo

2007-2013 : Pondok Pesantren Darul Hikmah Kutoarjo

2013-2018 : Jurusan Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri
Maulana Malik Ibrahim Malang

Pengalaman Organisasi

1. Wakil Ketua Umum Organisasi Santri Darul Hikmah (OSDH) Periode 2010-2011
2. Ketua Umum Organisasi Santri Darul Hikmah (OSDH) Periode 2011-2012
3. Kepala Divisi Eksternal Unit Kegiatan Mahasiswa Komunitas Musik Studio Tiga (UKM KOMMUST) Periode 2015
4. Ketua Umum Unit Kegiatan Mahasiswa Komunitas Musik Studio Tiga (UKM KOMMUST) Periode 2016